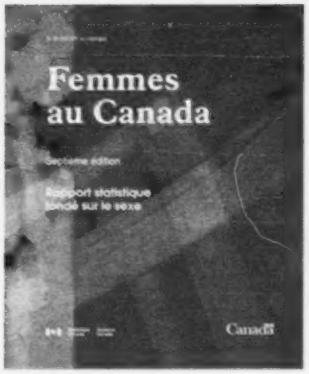
N° 89-503-X au catalogue
ISSN: 1719-4415

Femmes au Canada : rapport statistique fondé sur le sexe

Les femmes et le travail rémunéré



par Melissa Moyser, Ph. D.

Date de diffusion : le 8 mars 2017
Date de correction : le 9 mars 2017

Statistique Canada Statistics Canada

Canada

Comment obtenir d'autres renseignements

Pour toute demande de renseignements au sujet de ce produit ou sur l'ensemble des données et des services de Statistique Canada, visiter notre site Web à www.statcan.gc.ca.

Vous pouvez également communiquer avec nous par :

Courriel à STATCAN.infostats-infostats.STATCAN@canada.ca

Téléphone entre 8 h 30 et 16 h 30 du lundi au vendredi aux numéros sans frais suivants :

- Service de renseignements statistiques 1-800-263-1136
- Service national d'appareils de télécommunications pour les malentendants 1-800-363-7629
- Télécopieur 1-514-283-9350

Programme des services de dépôt

- Service de renseignements 1-800-635-7943
- Télécopieur 1-800-565-7757

Normes de service à la clientèle

Statistique Canada s'engage à fournir à ses clients des services rapides, fiables et courtois. À cet égard, notre organisme s'est doté de normes de service à la clientèle que les employés observent. Pour obtenir une copie de ces normes de service, veuillez communiquer avec Statistique Canada au numéro sans frais 1-800-263-1136. Les normes de service sont aussi publiées sur le site www.statcan.gc.ca sous « Contactez-nous » > « Normes de service à la clientèle ».

Note de reconnaissance

Le succès du système statistique du Canada repose sur un partenariat bien établi entre Statistique Canada et la population du Canada, les entreprises, les administrations et les autres organismes. Sans cette collaboration et cette bonne volonté, il serait impossible de produire des statistiques exactes et actuelles.

Signes conventionnels dans les tableaux

Les signes conventionnels suivants sont employés dans les publications de Statistique Canada :

.	indisponible pour toute période de référence
..	indisponible pour une période de référence précise
...	n'ayant pas lieu de figurer
0	zéro absolu ou valeur arrondie à zéro
0^s	valeur arrondie à 0 (zéro) là où il y a une distinction importante entre le zéro absolu et la valeur arrondie
^{p}	provisoire
^{r}	révisé
x	confidentiel en vertu des dispositions de la *Loi sur la statistique*
^{E}	à utiliser avec prudence
F	trop peu fiable pour être publié
*	valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence ($p<0,05$)

Note de correction :

Le 9 mars 2017, une correction a été apportée au premier paragraphe de la sous-section intitulée « Le taux d'emploi des mères augmente avec l'âge du plus jeune enfant ». Le taux d'emploi des femmes n'ayant pas d'enfants de moins de 25 ans a augmenté de 12,0 points de pourcentage entre 1976 et 2015 et non de 2,0 points de pourcentage, tel qu'indiqué précédemment.

Publication autorisée par le ministre responsable de Statistique Canada

© Ministre de l'Industrie, 2017

Tous droits réservés. L'utilisation de la présente publication est assujettie aux modalités de l'entente de licence ouverte de Statistique Canada.

Une version HTML **est aussi disponible.**

This publication is also available in English.

Les femmes et le travail rémunéré

Introduction

Selon les données de l'Enquête sur la population active (EPA), 82,0 % des femmes appartenant au principal groupe d'âge actif, c.-à-d. celles de 25 à 54 ans (6 millions), étaient actives sur le marché du travail en 2015. À titre de comparaison, cette proportion était de 21,6 % (563 000) en 1950[1] et de 65,2 % (3,3 millions) en 1983. Bien que les femmes continuent d'être un peu moins susceptibles que les hommes d'être actives sur le marché du travail, cette disparité entre les sexes[2] a diminué de façon considérable au fil du temps, passant de 75,5 points de pourcentage en 1950 à 28,3 points de pourcentage en 1983, puis à 8,9 points de pourcentage en 2015. En dépit de cette tendance, la situation des femmes à l'égard du travail rémunéré a tendance à différer de celle des hommes, en raison de l'influence accrue de leurs rôles de prestataires de soins[3,4,5,6] ou des idées préconçues de leurs employeurs quant à ces rôles[7,8].

Reposant essentiellement sur les données annuelles de l'EPA, le présent chapitre de *Femmes au Canada* analyse la situation des femmes sur le marché du travail comparativement à celle des hommes et, le cas échéant, examine l'évolution de celle-ci au fil du temps. Plus particulièrement, les tendances historiques au chapitre de l'activité des femmes au Canada y sont examinées, puis analysées par rapport aux autres pays du G7. De plus, les tendances en matière d'emploi y sont aussi abordées du point de vue de plusieurs caractéristiques personnelles et professionnelles : la province, le niveau de scolarité, l'état matrimonial, la présence d'enfants à charge et l'âge du plus jeune enfant dans le ménage, la monoparentalité, les heures de travail, le travail autonome, le secteur d'emploi (c.-à-d. public ou privé), la « précarité » de l'emploi (c.-à-d. emploi à temps partiel ou temporaire), l'industrie et la profession. Les tendances en matière de chômage selon l'âge, la province et la raison y sont également examinées, incluant les demandes de prestations d'assurance-emploi et les bénéficiaires.

L'analyse présentée dans ce chapitre est surtout axée sur les femmes (et les hommes) du principal groupe d'âge actif, soit les personnes âgées de 25 à 54 ans, étant donné que les expériences sur le marché du travail des personnes plus jeunes (les 15 à 24 ans) ont tendance à être caractérisées par la fréquentation scolaire, alors que celles des personnes âgées de 55 ans et plus ont tendance à être façonnées par la retraite. Les différences entre les sexes au chapitre des indicateurs du marché du travail chez les jeunes femmes et les femmes âgées sont toutefois examinées dans une section distincte à la fin du chapitre.

Le sexe est souvent combiné à d'autres caractéristiques sociales, comme l'appartenance à une minorité visible, le statut des autochtones, le statut des immigrants (c.-à-d. le fait d'être né au Canada ou à l'étranger) et la classe sociale. Ces caractéristiques peuvent être interreliées, créant du même fait diverses expériences sur le marché du travail au sein des femmes (et des hommes). Dans le présent chapitre, les indicateurs du marché du travail utilisés dans la comparaison des femmes et des hommes ne sont pas ventilés selon les caractéristiques sociales indiquées ci-dessus, puisque ceux-ci sont abordés dans d'autres chapitres de la publication *Femmes au Canada*.

1. Les chiffres indiqués pour la période de 1950 à 1965 sont fondés sur des données historiques tirées de l'EPA, lesquelles excluent Terre-Neuve-et-Labrador.
2. Dans ce chapitre, plusieurs termes sont utilisés de manière interchangeable, incluant disparité entre les sexes et écart entre les sexes, pour faire allusion à la différence entre les femmes et les hommes en ce qui a trait à certains indicateurs du marché du travail, aux caractéristiques d'emploi et aux salaires.
3. Beaujot, Roderic et Zenaida R. Ravanera. 2009. « Family models for earning and caring: Implications for child care and for family policy », *Canadian Studies in Population*, vol. 36, nos 1 et 2, p. 145 à 166.
4. Mennino, Sue Falter et April Brayfield. 2002. « Job-family trade-offs: The multidimensional effects of gender », *Work and Occupations*, vol. 29, no 2, p. 226 à 256.
5. Martinengo, Giuseppe, Jenet I. Jacob et E. Jeffrey Hill. 2010. « Gender and the work-family interface: Exploring differences across the family life course », *Journal of Family Issues*, vol. 21, no 10, p. 1363 à 1390.
6. Bianchi, Suzanne M. 2000. « Maternal employment and time with children: Dramatic change or surprising continuity? », *Demography*, vol. 37, no 4, p. 401 à 414.
7. Acker, Joan. 1990. « Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations. », *Gender and Society*, vol. 4, no 2, p. 139 à 158.
8. Williams, Joan. 2001. *Unbending Gender: Why Family and Work Conflict and What to Do About It*, New York, Oxford University Press.

Sources des données : Enquête sur la population active (EPA)

L'Enquête sur la population active (EPA) est une enquête mensuelle menée auprès des ménages par Statistique Canada. Elle fournit des renseignements actuels sur les principales tendances du marché du travail en répartissant la population en âge de travailler en trois catégories qui s'excluent mutuellement, à savoir celles des personnes occupées, des chômeurs et des inactifs, et en recueillant des données sur un éventail de variables descriptives et explicatives. L'EPA est menée auprès d'un échantillon composé d'environ 56 000 ménages. Sont exclus du champ de l'enquête les personnes vivant dans les réserves et d'autres établissements autochtones dans les provinces, les membres à temps plein des Forces armées canadiennes, les pensionnaires d'établissements institutionnels et les ménages situés dans des régions extrêmement éloignées où la densité de population est faible. Bien que l'EPA soit menée à l'échelle nationale, les résidents des Territoires du Nord-Ouest, du Yukon et du Nunavut ne sont pas inclus dans les totaux nationaux présentés dans ce chapitre, puisqu'une méthodologie distincte est utilisée dans les territoires. Les statistiques de l'EPA figurant ici sont fondées sur des données mensuelles qui sont présentées sous forme de moyennes annuelles.

Bien que l'Enquête sur la population active ait été introduite en 1945, une révision importante du questionnaire et du plan d'échantillonnage a été effectuée en 1976. Pour cette raison, la plupart des données historiques présentées dans ce chapitre débutent en 1976. Les données sur les professions sont présentées à partir de 1987, soit la première année pour laquelle les données utilisant le nouveau système de classification étaient disponibles.

Pour obtenir plus de renseignements, veuillez consulter le *Guide de l'Enquête sur la population active* ou l'*Histoire de l'Enquête sur la population active, 1945 à 2016*.

Les femmes sur le marché du travail : tendances au fil du temps au Canada et à l'échelle mondiale

Parmi les nombreux changements sociaux et économiques survenus pendant la période suivant la Seconde Guerre mondiale, l'un des plus marqués est l'augmentation substantielle du taux d'activité des femmes[9,10]. Cette hausse prononcée du nombre de femmes occupant des rôles de « soutien familial » a été favorisée par les changements sociaux interreliés survenus à l'époque, y compris l'évolution des normes à l'égard des rôles masculins et féminins, plus particulièrement à l'égard des femmes mariées et des mères dans la foulée du mouvement féministe; l'invention des appareils électriques, qui a réduit le temps requis pour l'exécution des travaux ménagers; l'arrivée de la pilule anticonceptionnelle et la diminution connexe de la fertilité; la légalisation du divorce et, plus tard, la suppression des causes de divorce liées à la notion de faute ainsi que l'élargissement des possibilités en matière d'éducation et d'emploi qui a découlé de la transition d'une économie axée sur la fabrication vers une économie de services[11].

Selon les données de l'EPA, l'activité des femmes sur le marché du travail a crû de 60,4 points de pourcentage entre 1950 et 2015, soit de 21,6 % à 82,0 % (graphique 1). De 1950 à 1990, le taux d'activité des femmes a augmenté en moyenne de 1,4 point de pourcentage par année. Depuis 1991, le taux de croissance a ralenti à une moyenne de 0,3 point de pourcentage par année.

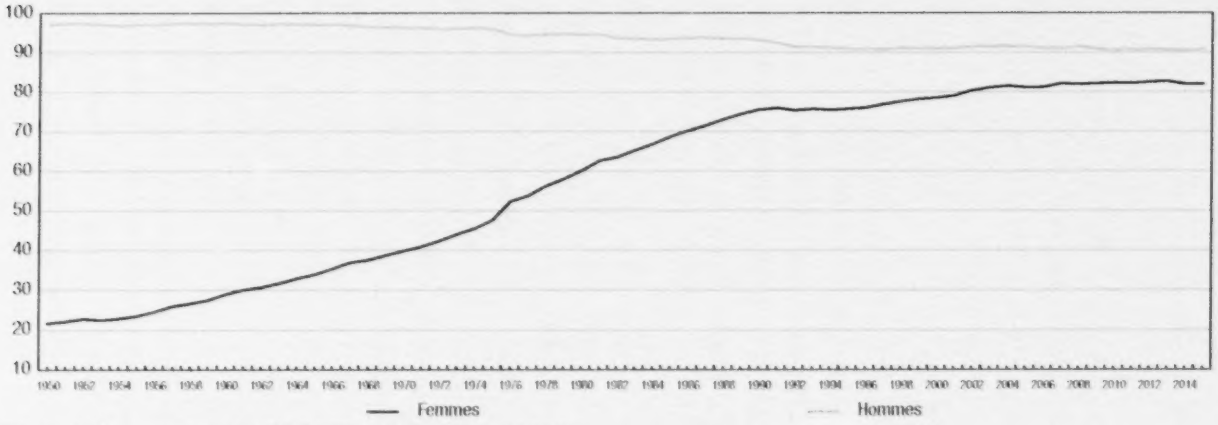
9 Crompton, Susan et Michael Vickers. 2000. « La population active : 100 ans d'histoire », *Tendances sociales canadiennes*, n° 57, p. 2 à 14, http://www.statcan.gc.ca/access_acces/alternative_alternatif.action?loc=http://www.statcan.gc.ca/pub/11-008-x/2000001/article/5086-fra.pdf&l=fra&archive=1.

10 Goldin, Claudia. 2014. « A grand convergence: its last chapter », *American Economic Review*, vol. 104, n° 4, p. 1091 à 1119.

11 Goldin, Claudia. 2006. « The quiet revolution that transformed women's employment, education, and family », *American Economic Review*, vol. 96, n° 2, p. 1 à 21.

Graphique 1
Taux d'activité des personnes âgées de 25 à 54 ans, Canada, 1950 à 2015

pourcentage



Note : Les données couvrant les années de 1950 à 1965 excluent Terre-Neuve-et-Labrador.
Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, tableau CANSIM 282-0002 et totalisations personnalisées.

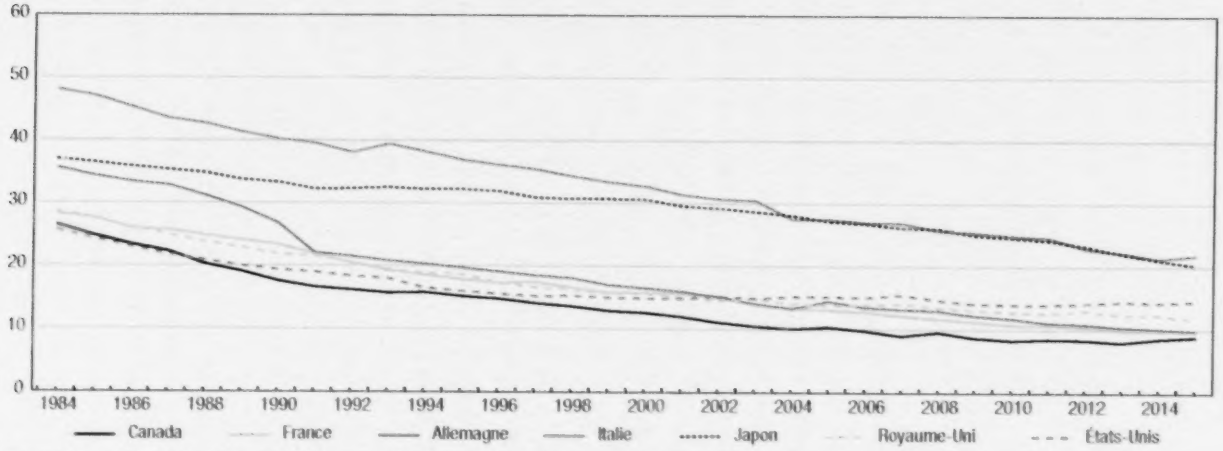
Alors que le taux d'activité des femmes affichait une tendance à la hausse de 1950 à 2015[12], celui des hommes diminuait dans une certaine mesure (graphique 1). En 2015, 90,9 % des hommes étaient actifs sur le marché du travail, par rapport à 97,1 % en 1950, ce qui représente une diminution de 6,2 points de pourcentage. Cette baisse est en partie attribuable à la baisse des possibilités d'emploi acceptables chez les hommes, en particulier chez ceux ayant des niveaux de scolarité plus bas, et coïncide avec les transformations économiques à une échelle plus large, y compris les progrès technologiques, la mondialisation et la transition d'une économie axée sur la fabrication vers une économie de services[13]. En raison de ces tendances convergentes, l'écart entre les sexes au chapitre de l'activité — la différence entre les taux d'activité des hommes et des femmes — s'est rétréci, passant respectivement de 75,5 points de pourcentage en 1950 à 28,3 points de pourcentage en 1983, puis à 8,9 points de pourcentage en 2015.

Par rapport aux autres pays du G7[14], le Canada occupe une position favorable en ce qui concerne l'écart entre les taux d'activité des hommes et des femmes, autant par le passé qu'à l'heure actuelle (graphique 2)[15]. En 1984, soit la première année pour laquelle des données sur le marché du travail étaient disponibles pour tous les pays du G7, les États-Unis affichaient le plus petit écart entre les sexes au chapitre du taux d'activité (25,7 points de pourcentage), suivis du Canada (26,5 points de pourcentage). En 1989, la disparité entre les sexes a diminué à un point tel que le Canada s'est hissé au premier rang des pays du G7, le taux s'étant établi à 19,1 points de pourcentage[16]. L'écart entre les sexes au chapitre du taux d'activité a continué de se rétrécir par la suite au pays, de sorte que le Canada occupait toujours le premier rang en 2015 (8,9 points de pourcentage).

12. Il a été clairement démontré que le taux d'activité des femmes au Canada (comme aux États-Unis) a stagné du début au milieu des années 1990, celui-ci s'établissant à environ 75 % (Drolet, Marie, Sharanjit Uppal et Sébastien LaRochelle-Côté. 2016. « L'écart entre les taux d'activité des femmes au Canada et aux États-Unis », *Regards sur la société canadienne*, produit n° 75-006-X au catalogue de Statistique Canada, Ottawa, http://www.statcan.gc.ca/pub/75-006-x/2016001/article/14651-fra.htm). Cela a amené certains observateurs à remettre en question la continuation de la tendance à la hausse du taux d'activité des femmes, jusqu'à ce que celle-ci reprenne à la fin des années 1990.
13. Autor, David et Melanie Wasserman. 2013. « Wayward sons: The emerging gender gap in labor markets and education », Washington D. C., Third Way, http://content.thirdway.org/publications/662/Third_Way_Report_-_NEXT_Wayward_Sons-The_Emerging_Gender_Gap_in_Labor_Markets_and_Education.pdf.
14. Les pays du G7 comprennent les sept pays les plus développés sur le plan économique selon le Fonds monétaire international, soit le Canada, la France, l'Allemagne, l'Italie, le Japon, le Royaume-Uni et les États-Unis.
15. L'écart entre les sexes au chapitre de l'activité est utilisé pour établir des comparaisons à l'échelle internationale, relativement au taux d'activité des femmes, afin de relever les différences entre les pays au chapitre des taux d'activité.
16. Selon les travaux de Drolet, Uppal et LaRochelle-Côté (2016), au cours des deux dernières décennies, les taux d'activité des femmes au Canada et aux États-Unis ont affiché une tendance divergente à la faveur du premier. Au Canada, l'augmentation des niveaux de scolarité expliquait la totalité de la hausse du taux d'activité chez les femmes de 25 à 44 ans. Chez les femmes de 45 à 54 ans, l'augmentation des niveaux de scolarité était à l'origine du tiers de la hausse de leur taux d'activité au pays.

Graphique 2
Écart de l'activité en fonction du genre des personnes âgées de 25 à 54 ans dans les pays du G7, 1984 à 2015

points de pourcentage



Source : L'Organisation de Coopération et de Développement Économiques (OCDE), statistiques sur l'emploi et le marché du travail.

Définition des indicateurs clés du marché du travail

L'activité sur le marché du travail est mesurée selon trois indicateurs clés : le taux d'emploi, le taux de chômage et le taux d'activité. En effet, la population est divisée en trois groupes en fonction de son lien avec le marché du travail. Par personne occupée, on entend toute personne qui fait un travail rémunéré quelconque dans le cadre d'un emploi ou dans une entreprise, c'est-à-dire pour un employeur ou à son propre compte (*Guide de l'Enquête sur la population active*). À l'inverse, une personne est en chômage lorsqu'elle est sans emploi, mais qu'elle est à la recherche d'un emploi et prête à travailler. Les personnes faisant partie de la population active sont celles qui sont occupées ou en chômage conformément aux définitions précédentes. Ainsi, les personnes qui ne sont ni occupées, ni en chômage, qui sont incapables de travailler ou qui ne sont pas disponibles pour travailler, et qui ne sont pas en recherche d'emploi ne font pas partie de la population active.

Le taux d'emploi pour un groupe donné correspond au nombre de personnes occupées dans ce groupe, exprimé en pourcentage de la population totale de ce groupe. Dans le même ordre d'idées, le taux de chômage pour un groupe donné se définit comme le nombre de chômeurs dans ce groupe, exprimé en pourcentage de la population active (soit le nombre de personnes occupées et en chômage) de ce groupe. Par ailleurs, le taux d'activité d'un groupe donné correspond à l'effectif de la population active dans ce groupe, exprimé en pourcentage de la population totale de ce groupe.

Puisque le présent chapitre porte sur le travail rémunéré, l'accent sera mis sur le taux d'emploi et non sur le taux d'activité, bien que le taux de chômage sera abordé séparément. Le taux d'activité comprend à la fois les personnes qui occupent tout type d'emploi sur le marché du travail et celles qui sont à la recherche d'un emploi rémunéré. Cette combinaison des personnes occupées et en chômage en une seule proportion peut masquer des divergences entre les sexes en ce qui concerne les expériences relatives à l'emploi et au chômage.

Profils d'emploi

L'écart entre les sexes au chapitre de l'emploi est plus grand dans les régions métropolitaines de recensement où les frais de garde d'enfants sont les plus élevés

La variation des taux d'emploi selon la province constitue un trait permanent du paysage économique du Canada. La région de l'Atlantique — composée de Terre-Neuve-et-Labrador, l'Île-du-Prince-Édouard, la Nouvelle-Écosse et le Nouveau-Brunswick — a continuellement affiché des taux d'emploi inférieurs à ceux du reste du pays. Le Québec et la Colombie-Britannique ont également enregistré des taux d'emploi inférieurs à la moyenne nationale. D'autre part, sur le plan historique, on a observé des taux d'emploi plus élevés en Ontario, au Manitoba, en Saskatchewan et en Alberta.

Compte tenu de la variabilité des niveaux d'emploi selon la province, la meilleure façon d'analyser les tendances au chapitre de l'emploi selon le sexe consiste à calculer l'écart entre les taux d'emploi des hommes et des femmes au sein de chaque province, puis à comparer les résultats entre les provinces (tableau 1). On constate ainsi qu'en 2015, de façon générale, les provinces qui affichaient les taux d'emploi les plus élevés présentaient également les écarts entre les sexes au chapitre de l'emploi les plus grands. Ces provinces sont l'Alberta (11,3 points de pourcentage), l'Ontario (8,9 points de pourcentage), le Manitoba (8,8 points de pourcentage) et la Saskatchewan (8,2 points de pourcentage). Dans la région des Prairies, les taux d'emploi ont dépassé la moyenne nationale à la fois chez les femmes et les hommes, mais de façon plus marquée chez les hommes. En Ontario et en Colombie-Britannique, les taux d'emploi étaient sous la moyenne nationale chez les femmes, alors qu'ils étaient équivalents à la moyenne nationale chez les hommes.

L'écart le plus faible entre les sexes au chapitre de l'emploi a été observé au Nouveau-Brunswick (1,3 point de pourcentage), suivi de Terre-Neuve-et-Labrador (2,8 points de pourcentage), de la Nouvelle-Écosse (3,1 points de pourcentage), de l'Île-du-Prince-Édouard (3,2 points de pourcentage) et du Québec (3,9 points de pourcentage) (tableau 1). Dans ces provinces, les taux d'emploi des femmes se situaient pour la plupart au-dessus de la moyenne nationale, alors qu'ils étaient sous la moyenne nationale chez les hommes.

À l'échelle des régions métropolitaines de recensement (RMR), les écarts entre les sexes au chapitre de l'emploi observés en Ontario et en Colombie-Britannique se situaient parmi les plus élevés, Abbotsford–Mission (14,8 points de pourcentage) arrivant en tête, suivie de Toronto (12,6 points de pourcentage) et de Vancouver (11,8 points de pourcentage) (tableau 1). Des études antérieures ont démontré que l'offre de main-d'œuvre chez les mères est assujettie aux variations des frais de garde d'enfants[17]. Fait intéressant, Toronto a enregistré les frais de garde d'enfants les plus élevés au pays, et ceux en Vancouver figuraient parmi les plus élevés (tableau 1)[18]. Ainsi, dans ces RMR, les frais de garde d'enfants, ainsi que la disponibilité limitée des places en garderie réglementée, pourraient jouer un rôle dans l'écart entre les sexes au chapitre de l'emploi, dans la mesure où ceux-ci empêchent les mères d'être actives sur le marché du travail. Comparativement à Toronto et à Vancouver, Montréal a enregistré un écart entre les sexes au chapitre de l'emploi de 6,4 points de pourcentage. Le taux d'emploi des femmes dépassait légèrement celui des hommes dans deux autres RMR du Québec, soit Sherbrooke et Trois-Rivières. De plus, l'écart entre les sexes au chapitre de l'emploi se situait parmi les plus faibles dans les RMR de Saguenay et de Québec. Pour la partie du Québec d' Ottawa–Gatineau, l'écart entre les sexes au chapitre de l'emploi était de 2,6 points de pourcentage, alors qu'il était de 7,3 points de pourcentage pour la partie de l'Ontario. Cette différence traduit probablement l'effet du programme universel de services de garde à contribution réduite du Québec[19] mis en place en 1997, ainsi que l'augmentation du crédit d'impôt remboursable pour frais de garde d'enfants de la province mis en place en 2009, au profit des parents d'enfants fréquentant des services de garde non subventionnés[20,21]. Ces programmes ont fait en sorte que les frais de garde d'enfants au Québec étaient nettement les plus bas au pays en 2015, et ce, peu importe le groupe d'âge des enfants.

17. Baker, Michael, Johnathan Gruber et Kevin Milligan. 2008. « Universal childcare, maternal labor supply, and family well-being », *Journal of Political Economy*, vol. 116, nº 4, p. 709 à 745.
18. MacDonald, David et Thea Klinger. 2015. « They go up so fast: 2015 child care fees in Canadian cities », Ottawa, Centre canadien de politiques alternatives, https://www.policyalternatives.ca/sites/default/files/uploads/publications/National%20Office/2015/12/They_Go_Up_So_Fast_2015_Child_Care_Fees_in_Canadian_Cities.pdf.
19. Le programme universel de services de garde à contribution réduite du Québec visait au départ les enfants de 4 ans. Parallèlement, la maternelle à temps plein a été rendue accessible à tous les enfants de 5 ans. En 1998, les services de garde à contribution réduite avant et après les heures de classe ont été offerts pour tous les enfants de 5 à 12 ans. Le programme a ensuite été élargi progressivement afin d'inclure les enfants plus jeunes, devenant ainsi accessible à tous les enfants de 4 ans et moins en 2000. Au départ, les places à contribution réduite offertes dans le cadre du programme universel de services de garde à contribution réduite du Québec coûtaient 5 $ par jour à tous les parents, tarif qui a ensuite été porté à 7 $ par jour en 2004. En 2015, le coût pour les parents concernant les places admissibles de garde d'enfants a été modifié de sorte que le calcul tienne compte de leur revenu familial. Les parents paient désormais des frais de base de 7,30 $ par jour à leur fournisseur de services de garde, de même qu'une contribution additionnelle à Revenu Québec au moment où ils produisent leur déclaration de revenus.
20. Lefebvre, Pierre, Philip Merrigan et Francis Roy-Desrosiers. s.d. *Québec's childcare universal low fees policy 10 years after: effects, costs and benefits*, http://www.cirano.qc.ca/fcirano/public/pdf/20101202_P-Lefebvre_2.pdf.
21. Fortin, Pierre, Luc Godbout et Suzie St-Cerny. s.d. *L'impact des services de garde à contribution réduite du Québec sur le taux d'activité féminin, le revenu intérieur et les budgets gouvernementaux*, https://www.agcpe.com/content/uploads/2016/06/2012-fortin-godbout-st-cerny-impact-des-services-de-garde.pdf.

Tableau 1

Taux d'emploi selon le sexe, la province et la région métropolitaine de recensement; et frais mensuels médians de garde d'enfants selon les villes sélectionnées, 2015

	Taux d'emploi			Frais mensuels médians de garde d'enfants		
	Femmes	Hommes	Différence	Nourrisson[1]	Tout-petit[2]	Préscolaire[3]
	pourcentage			dollars		
Canada	**77,5**	**85,3**	**-7,8**	...	...	...
Terre-Neuve-et-Labrador	**73,2**	**76,0**	**-2,8**	...	...	...
St. John's	81,4	83,0	-1,6	1 400	955	857
Île-du-Prince-Édouard	**80,4**	**83,6**	**-3,2**	...	...	...
Nouvelle-Écosse	**78,7**	**81,8**	**-3,1**	...	...	...
Halifax	80,9	86,3	-5,4	867	784	785
Nouveau-Brunswick	**79,1**	**80,4**	**-1,3**	...	...	...
Moncton	82,5	86,4	-3,9	...	...	...
Saint John	81,2	83,1	-1,9	846	694	651
Québec[4]	**80,1**	**84,0**	**-3,9**	...	...	...
Saguenay	81,2	82,0	-0,8	...	...	...
Québec	88,6	89,9	-1,3	174	174	174
Sherbrooke	83,7	82,3	1,4	...	...	...
Trois-Rivières	82,4	81,0	1,4	...	...	...
Montréal	77,2	83,6	-6,4	174	174	174
Ottawa–Gatineau, partie québécoise	84,3	86,9	-2,6	174	174	174
Ontario	**76,4**	**85,3**	**-8,9**	...	...	...
Ottawa–Gatineau, partie ontarienne	80,3	87,6	-7,3	976	1 194	987
Kingston	78,5	84,8	-6,3	...	...	...
Peterborough	76,1	80,3	-4,2	...	...	...
Oshawa	78,8	84,7	-5,9	...	...	...
Toronto	73,9	86,5	-12,6	1 736	1 325	1 033
Hamilton	79,2	83,6	-4,4	1 239	1 020	852
St. Catharines–Niagara	81,1	84,8	-3,7	...	...	...
Kitchener–Cambridge–Waterloo[5]	81,3	87,5	-6,2	868	825	813
Brantford	79,7	86,1	-6,4	...	...	...
Guelph	85,0	88,7	-3,7	...	...	...
London	75,6	83,6	-8,0	1 180	1 085	970
Windsor	73,0	80,0	-7,0	977	846	760
Barrie	77,5	87,8	-10,3	...	...	...
Grand Sudbury	77,2	82,9	-5,7	...	...	...
Thunder Bay	80,3	81,0	-0,7	...	...	...
Manitoba	**79,2**	**88,0**	**-8,8**	...	...	...
Winnipeg	80,7	86,7	-6,0	651	451	451
Saskatchewan	**80,6**	**88,8**	**-8,2**	...	...	...
Regina	83,9	90,4	-6,5	800	605	560
Saskatoon	78,9	87,1	-8,2	850	710	655
Alberta	**77,0**	**88,3**	**-11,3**	...	...	...
Calgary	79,5	88,0	-8,5	1 075	960	910
Edmonton	77,2	87,6	-10,4	900	790	800
Colombie-Britannique	**75,9**	**85,4**	**-9,5**	...	...	...
Kelowna	77,4	86,0	-8,6	...	...	...
Abbotsford–Mission	73,1	87,9	-14,8	...	...	...
Vancouver	74,8	86,6	-11,8	1 225	1 180	905
Victoria	82,3	82,4	-0,1	...	...	...

... n'ayant pas lieu de figurer

1. Enfants de moins de 18 mois.
2. Enfants âgés de 1,5 an à 3 ans.
3. Enfants âgés de 3 à 5 ans.
4. Au Québec, les frais de garde d'enfants sont uniformes dans les RMR.
5. Les frais mensuels médians de garde d'enfants sont pour Kitchener seulement.

Sources : Statistique Canada, Enquête sur la population active, tableaux CANSIM 282-0002 et 282-0129; MacDonald, David et Thea Klinger. 2015. « Ils grandissent si vite : Frais de garde d'enfants dans les villes canadiennes 2015 », Centre Canadien de Politiques Alternatives.

Plus le niveau de scolarité augmente, plus l'écart entre les sexes au chapitre de l'emploi rétréci, mais ne disparait pas

Au cours des deux dernières décennies et demie, on a observé une tendance à la hausse soutenue du niveau de scolarité des Canadiens, menée par les femmes[22,23,24]. La proportion de femmes détenant un grade universitaire a augmenté deux fois plus que celle des hommes, de sorte que les femmes au sein de la population totale détenant un grade universitaire sont maintenant considérablement plus nombreuses (de 6,5 points de pourcentage) que les hommes. Plus précisément, de 1990, l'année où la variable du niveau de scolarité a été ajoutée à l'EPA, jusqu'à 2015, la proportion de femmes détenant un grade universitaire a crû de 13,7 % à 35,1 % (soit de 21,4 points de pourcentage). Au cours de la même période, la proportion d'hommes détenant un grade universitaire a connu une hausse de 11,5 points de pourcentage, passant de 17,1 % à 28,6 %. Aux États-Unis, Goldin (2006) interprète l'augmentation de l'investissement des femmes en éducation (c.-à-d. en capital humain) que l'on observe depuis 1970 comme un indicateur de la place centrale qu'occupent maintenant l'emploi et la profession dans l'identité et la valeur sociale des femmes[25]. Elle suggère que cette hausse reflète également une transformation dans les possibilités d'avenir (c.-à-d. les horizons) des femmes, selon laquelle l'emploi s'inscrit dans une carrière à long terme plutôt que de constituer un simple travail[26].

Les niveaux de scolarité élevés font partie intégrante du bien-être économique, puisqu'ils ont tendance à prémunir les personnes contre le chômage (tableau 2). Fait intéressant, l'atteinte d'un niveau de scolarité élevé revêt plus d'importance au chapitre de l'emploi chez les femmes que chez les hommes. La plus grande variabilité des taux d'emploi chez les femmes en fonction de leur niveau de scolarité en est un indicateur[27]. Par exemple, en 2015, le taux d'emploi des femmes détenant un diplôme d'études secondaires était de 69,3 %, comparativement à 83,1 % chez celles titulaires d'un grade universitaire, ce qui représente un écart de 13,8 points de pourcentage. En revanche, le taux d'emploi des hommes détenant un diplôme d'études secondaires était de 81,9 %, par rapport à 89,9 % de ceux titulaires d'un grade universitaire, ce qui constitue un écart de 8,0 points de pourcentage. Le fait que le niveau de scolarité influence davantage le taux d'emploi des femmes que celui des hommes est probablement attribuable à la combinaison des rôles féminins traditionnels qui sont axés sur la priorité des tâches ménagères et aux « coûts de renonciation » (gains perdus) moindres associés au fait d'être sans emploi et inactives pour les femmes possédant des niveaux de scolarité moins élevés.

Tableau 2
Taux d'emploi des personnes âgées de 25 à 54 ans selon le plus haut niveau de scolarité atteint, Canada, 2015

	Taux d'emploi		
	Femmes	Hommes	Différence
	pourcentage		points de pourcentage
Total, tous niveaux de scolarité	**77,5**	**85,3**	**-7,8**
Sans grade, certificat ou diplôme	49,0	67,2	-18,2
Études secondaires complétées	69,3	81,9	-12,6
Études secondaires complétées, études postsecondaires partielles	70,5	80,5	-10,0
Certificat ou diplôme d'études postsecondaires	82,1	88,7	-6,6
Sans diplôme d'études secondaires	72,5	80,3	-7,8
Avec un diplôme d'études secondaires	82,5	89,3	-6,8
Grade universitaire	83,1	89,9	-6,8
Baccalauréat	83,1	90,3	-7,2
Diplôme ou certificat universitaire supérieur au baccalauréat	83,3	89,3	-6,0

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, tableau CANSIM 282-0209.

22. Turcotte, Martin. 2011. « Les femmes et l'éducation », *Femmes au Canada : rapport statistique fondé sur le sexe*, produit n° 89-503-X au catalogue de Statistique Canada, Ottawa. http://www.statcan.gc.ca/pub/89-503-x/2010001/article/11542-fra.htm.
23. Ferguson, Sarah-Jane. 2016. « Les femmes et l'éducation : qualifications, compétences et technologies », *Femmes au Canada : rapport statistique fondé sur le sexe*, produit n° 89-503-X au catalogue de Statistique Canada, Ottawa, http://www.statcan.gc.ca/pub/89-503-x/2015001/article/14640-fra.htm.
24. Statistique Canada. 2011. *Scolarité au Canada : niveau de scolarité, domaine d'études et lieu des études*, Ottawa, http://www12.statcan.gc.ca/nhs-enm/2011/as-sa/99-012-x/99-012-x2011001-fra.pdf.
25. Goldin, Claudia. 2006. « The quiet revolution that transformed women's employment, education, and family », *American Economic Review*, vol. 96, n° 2, p. 1 à 21.
26. *ibid.*
27. Cette constatation vaut même lorsque les femmes de 25 à 54 ans sont réparties en groupes « générationnels » plus petits.

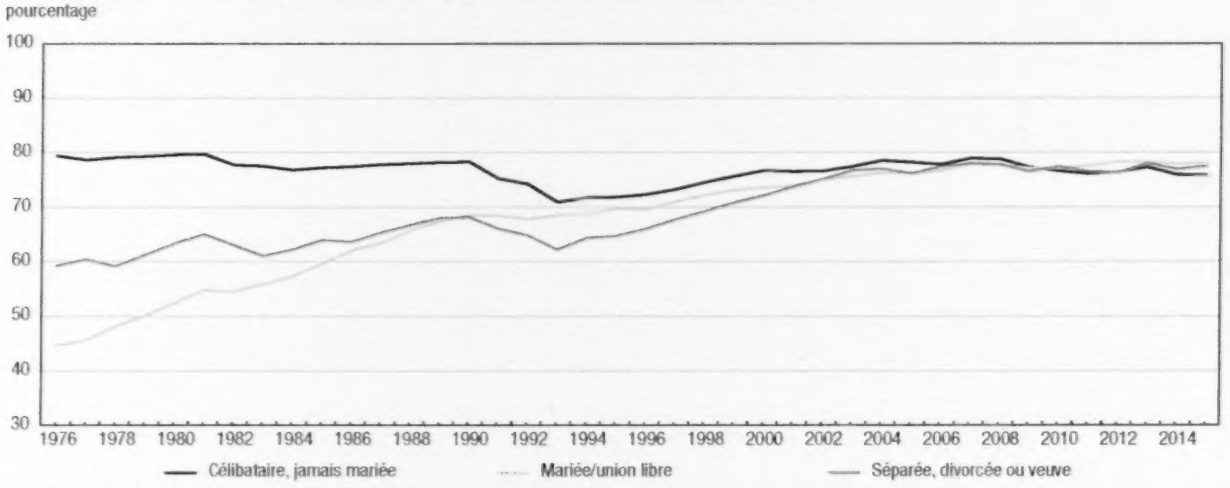
L'écart entre les sexes au chapitre de l'emploi a tendance à se rétrécir au fur et à mesure que les niveaux de scolarité augmentent. L'écart entre les taux d'emploi des femmes et des hommes était de 18,2 points de pourcentage chez les personnes ne détenant pas de diplôme d'études secondaires (49,0 % par rapport à 67,2 %, respectivement); de 12,6 points de pourcentage chez celles ayant un diplôme d'études secondaires (69,3 % par rapport à 81,9 %); de 6,6 points de pourcentage chez les personnes possédant un certificat ou un diplôme d'études postsecondaires (82,1 % par rapport à 88,7 %), et de 6,8 points de pourcentage chez celles qui étaient titulaires d'un grade universitaire (83,1 % par rapport à 89,9 %). Soulignons qu'il existe tout de même un écart entre les sexes au chapitre de l'emploi chez les personnes ayant un grade universitaire.

Plus faible corrélation entre le mariage et la baisse du taux d'emploi chez les femmes au fil des années

Les femmes mariées ont joué un rôle important dans l'augmentation du taux d'emploi au sein de la population féminine totale au cours de l'après-guerre. Le taux d'emploi des femmes mariées (y compris celles vivant en union libre)[28] a progressé davantage que celui des femmes célibataires, jamais mariées ou séparées, divorcées ou veuves (graphique 3), puisqu'une proportion substantielle de ces dernières avaient toujours travaillé[29]. Plus précisément, le taux d'emploi des femmes mariées a augmenté de 33,5 points de pourcentage entre 1976 et 2015, passant de 44,6 % à 78,1 %. En revanche, le taux d'emploi des femmes séparées, divorcées ou veuves a progressé de 18,3 points de pourcentage au cours de la même période, passant de 59,2 % à 77,5 %, tandis que le taux d'emploi des femmes célibataires ou jamais mariées a diminué de 3,6 points de pourcentage, passant de 79,4 % à 75,8 %.

Par le passé, l'état matrimonial a affecté le taux d'emploi des hommes et des femmes de façons différentes. Étant donné les rôles traditionnels des sexes, soit l'homme pourvoyeur et la femme au foyer qui s'occupe des enfants, le mariage a auparavant correspondu à une augmentation de l'emploi chez les hommes et à une diminution de l'emploi chez les femmes. Depuis l'émergence de l'EPA moderne en 1976, les hommes mariés (y compris ceux vivant en union libre) affichent le taux d'emploi le plus élevé, suivis des hommes séparés, divorcés ou veufs (ci-après appelés « ayant déjà été mariés ») et des hommes célibataires ou jamais mariés (ci-après appelés « célibataires ») (graphique 4). En revanche, les femmes mariées ont toujours affiché le taux d'emploi le plus faible, suivies des femmes célibataires et de celles ayant déjà été mariées, et ce, jusqu'en 1992, soit l'année où cette tendance s'est inversée pour les deux derniers groupes (graphique 3).

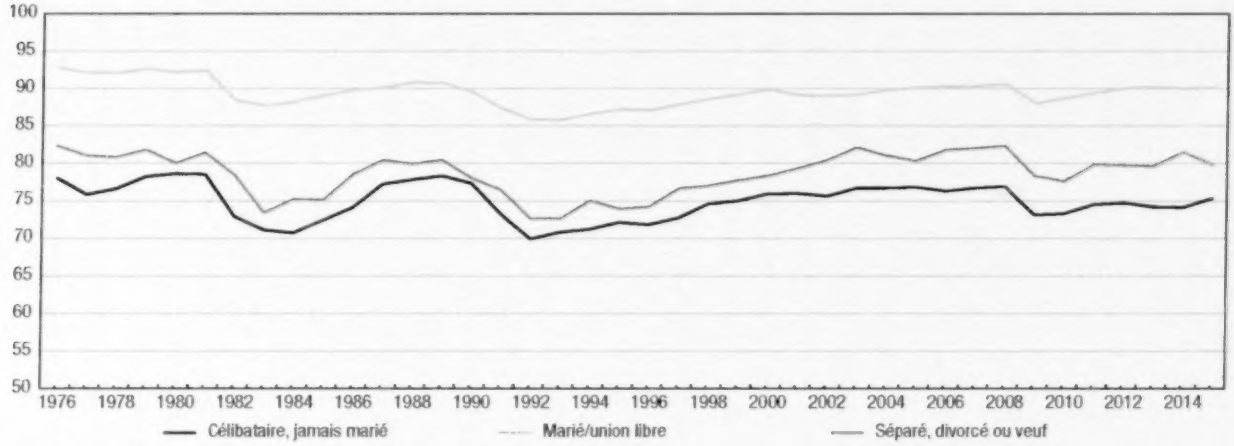
Graphique 3
Taux d'emploi des femmes âgées de 25 à 54 ans selon l'état matrimonial, 1976 à 2015



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, totalisations personnalisées.

28. Il est impossible d'établir des distinctions uniformes entre les couples hétérosexuels et homosexuels à partir des données de l'EPA.
29. Benoit, Cecilia. 2000. *Women, Work and Social Rights: Canada in Historical and Comparative Perspective*, Scarborough, Ontario, Prentice Hall.

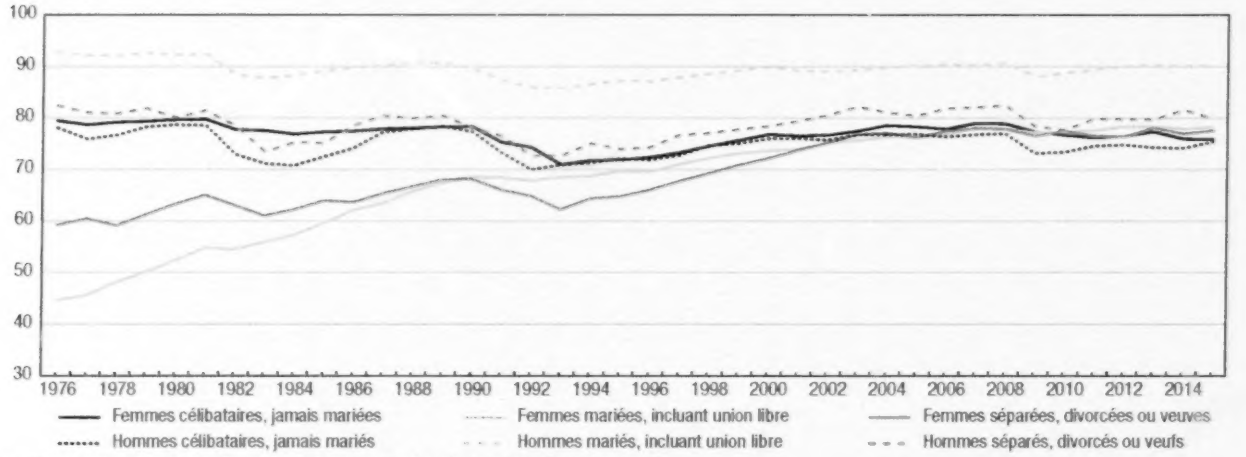
Graphique 4
Taux d'emploi des hommes âgés de 25 à 54 ans selon l'état matrimonial, 1976 à 2015
pourcentage



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, totalisations personnalisées.

L'importance de la corrélation entre le mariage (y compris l'union libre) et la baisse du taux d'emploi chez les femmes a toutefois graduellement diminué au fil des ans (graphique 5), que l'on compare les femmes célibataires aux femmes mariées ou les hommes mariés aux femmes. En 1976, 79,4 % des femmes célibataires et 92,7 % des hommes mariés occupaient un emploi, par rapport à 44,6 % des femmes mariées, ce qui représente un écart de 34,8 et de 48,1 points de pourcentage, respectivement. En 2010, les proportions de femmes mariées et célibataires occupant un emploi étaient pratiquement équivalentes (77,1 % et 76,6 % respectivement), et sont demeurées stables depuis. Ainsi, chez les hommes mariés (comme pour la totalité de la population masculine), le taux d'emploi a quelque peu diminué au fil du temps, alors qu'il a augmenté chez les femmes mariées. Par conséquent, l'écart entre les sexes au chapitre de l'emploi chez les personnes mariées s'est rétréci pour s'établir à 12,2 points de pourcentage en 2007, et celui-ci est demeuré près de ce niveau par la suite.

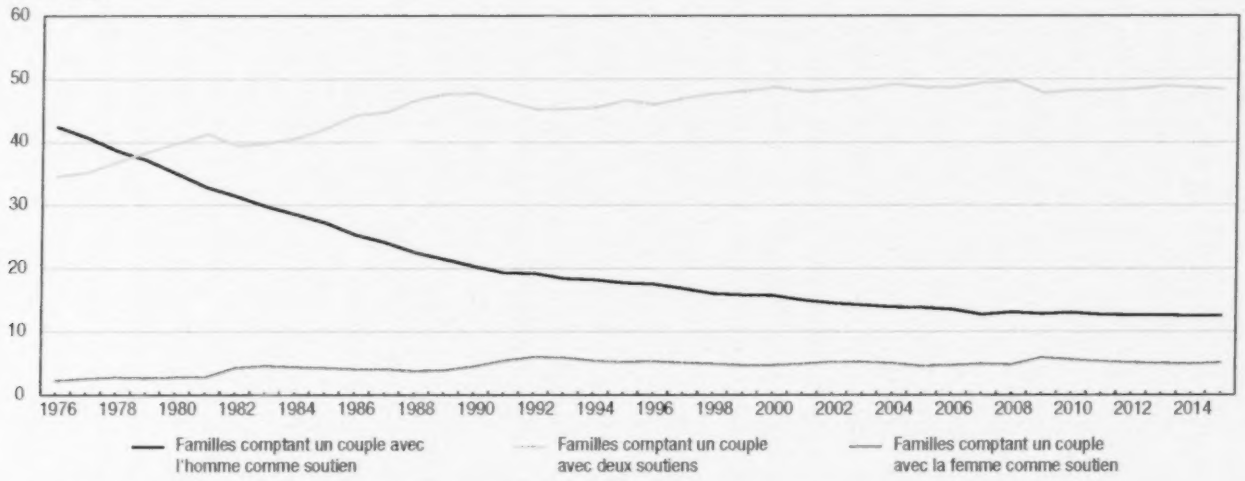
Graphique 5
Taux d'emploi des personnes âgées de 25 à 54 ans selon l'état matrimonial, 1976 à 2015
pourcentage



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, totalisations personnalisées.

Il est aussi possible d'effectuer une analyse des tendances en matière d'emploi selon l'état matrimonial et le sexe en fonction de l'attribution des rôles de soutien économique chez les couples mariés (y compris les couples vivant en union libre). La répartition du travail rémunéré entre les sexes a évolué considérablement au fil du temps (graphique 6). En 1976, les familles époux-épouse dont l'homme était le seul soutien familial étaient le type de famille prévalent. En effet, 46,6 % des personnes faisaient partie d'une famille époux-épouse dans laquelle seul l'homme occupait un emploi rémunéré. Environ 38,0 % des personnes faisaient partie d'une famille époux-épouse à deux soutiens. Avec l'activité accrue des femmes sur le marché du travail, la prévalence des familles époux-épouse où l'homme était le seul soutien familial a diminué, alors que celle des familles époux-épouse à deux soutiens a augmenté. En 2015, 15,0 % des personnes faisaient partie d'une famille époux-épouse où seul le mari occupait un emploi rémunéré — ce qui est trois fois plus que la proportion observée en 1976. À l'inverse, 58,1 % des personnes faisaient partie d'une famille époux-épouse à deux soutiens, ce qui constitue une augmentation de 20,0 % par rapport à 1976. Fait intéressant à noter, la proportion de familles époux-épouse à un soutien où la femme occupait le rôle de soutien familial a également augmenté de 3,5 points de pourcentage entre 1976 et 2015, soit de 2,6 % à 6,1 %.

Graphique 6
Proportion des personnes âgées de 25 à 54 ans dans les familles comptant un couple selon la situation économique, Canada, 1976 à 2015



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, totalisations personnalisées.

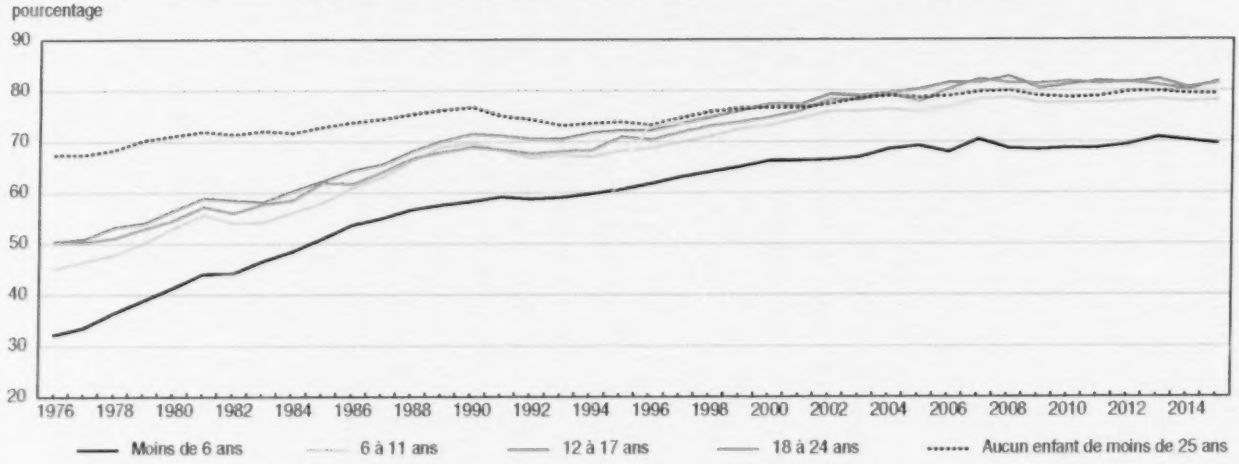
Le taux d'emploi des mères augmente avec l'âge du plus jeune enfant

À une certaine époque, il était fréquent que les femmes cessent de travailler au moment où elles commençaient à avoir des enfants, si elles ne l'avaient pas déjà fait en se mariant[30]. Par conséquent, la hausse de l'emploi chez les femmes durant l'après-guerre a été plus marquée chez celles ayant de jeunes enfants. De 1976 à 2015, le taux d'emploi des femmes dont le plus jeune enfant avait moins de 6 ans a augmenté de 37,4 points de pourcentage, passant de 32,1 % à 69,5 %, alors que le taux d'emploi des femmes ayant des enfants de 6 à 11 ans a enregistré une hausse de 33,1 points de pourcentage, passant de 45,0 % à 78,1 % (graphique 7)[31]. Le taux d'emploi des femmes ayant des enfants de 12 à 17 ans a connu une croissance moindre (31,0 points de pourcentage), passant de 50,4 % à 81,4 %, tout comme le taux d'emploi des femmes ayant des enfants de 18 à 24 ans (31,2 points de pourcentage), qui est passé de 50,5 % à 81,7 %. Le taux d'emploi des femmes n'ayant pas d'enfants de moins de 25 ans a augmenté à un rythme beaucoup plus lent, soit de 12,0 points de pourcentage, passant de 67,3 % à 79,3 %. En résumé, le taux d'emploi des femmes sans enfants de 12 ans et moins (incluant celles sans enfants) s'est accru dans une moindre mesure que celui des femmes ayant des enfants plus jeunes, le taux d'emploi de ces premières étant plus élevé au départ depuis 1976.

30. *ibid.*
31. L'âge du plus jeune enfant est relié à ceux vivant dans le ménage.

De façon générale, le taux d'emploi d'une mère augmente en fonction de l'âge du plus jeune enfant dans le ménage, lorsque l'enfant entre à l'école, grandit et acquiert de l'autonomie. C'est pour cette raison qu'entre 1976 et 2015, les mères dont l'enfant le plus jeune avait moins de 6 ans affichaient toujours les taux d'emploi les plus faibles. Toutefois, au cours de cette période, les taux d'emploi des femmes ayant des enfants de différents âges ont convergé, sans pour autant s'équivaloir (graphique 7). Ainsi, en 2015, l'âge du plus jeune enfant dans le ménage influait toujours sur la probabilité d'emploi des femmes, mais dans une moindre mesure que durant les années précédentes. Le degré de variabilité des taux d'emploi des femmes par rapport à l'âge du plus jeune enfant constitue un indicateur de cette tendance à la baisse. En 2015, parmi les femmes ayant un enfant de moins de 18 ans, l'écart entre les femmes ayant un enfant de moins de 6 ans et celles ayant un enfant de 12 à 17 ans au chapitre du taux d'emploi était de 11,9 points de pourcentage. En 1976, le chiffre correspondant était de 18,3 points de pourcentage.

Graphique 7
Taux d'emploi des femmes âgées de 25 à 54 ans selon l'âge du plus jeune enfant dans le ménage, Canada, 1976 à 2015

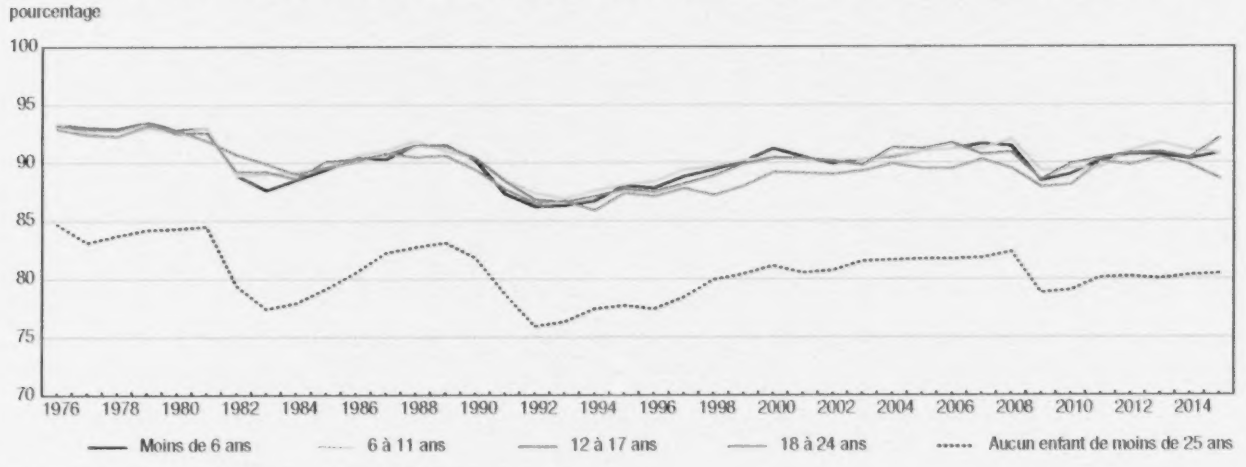


Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, totalisations personnalisées.

L'âge du plus jeune enfant a tendance à avoir une moins grande incidence sur l'emploi chez les hommes que chez les femmes (graphique 8). En 1976, les taux d'emploi des hommes ayant des enfants de moins de 6 ans, de ceux ayant des enfants de 6 à 11 ans et de ceux ayant des enfants de 12 à 17 ans étaient pratiquement identiques, soit 93,3 %, 93,4 % et 93,2 % respectivement. En 2015, les hommes ayant des enfants de moins de 12 ans (90,8 %) étaient un peu moins susceptibles que ceux ayant des enfants de 12 à 17 ans (92,1 %) d'occuper un emploi. En 1976 et en 2015, les hommes ayant des enfants de 18 à 24 ans affichaient le taux d'emploi le plus bas, à l'exception des hommes n'ayant aucun enfant de moins de 25 ans, puisqu'ils approchaient la limite du principal groupe d'âge actif et que certains étaient déjà à la retraite.

La variabilité du taux d'emploi des hommes en fonction de l'âge du plus jeune enfant dans le ménage est faible. En 2015, chez les hommes ayant un enfant de moins de 18 ans dans le ménage, le taux d'emploi variait de 1,3 point de pourcentage entre les hommes ayant un enfant de moins de 6 ans et ceux ayant un enfant de 12 à 17 ans. Comme il a été mentionné précédemment, le chiffre correspondant chez les femmes était de 11,9 points de pourcentage.

Graphique 8
Taux d'emploi des hommes âgés de 25 à 54 ans selon l'âge du plus jeune enfant dans le ménage, Canada, 1976 à 2015



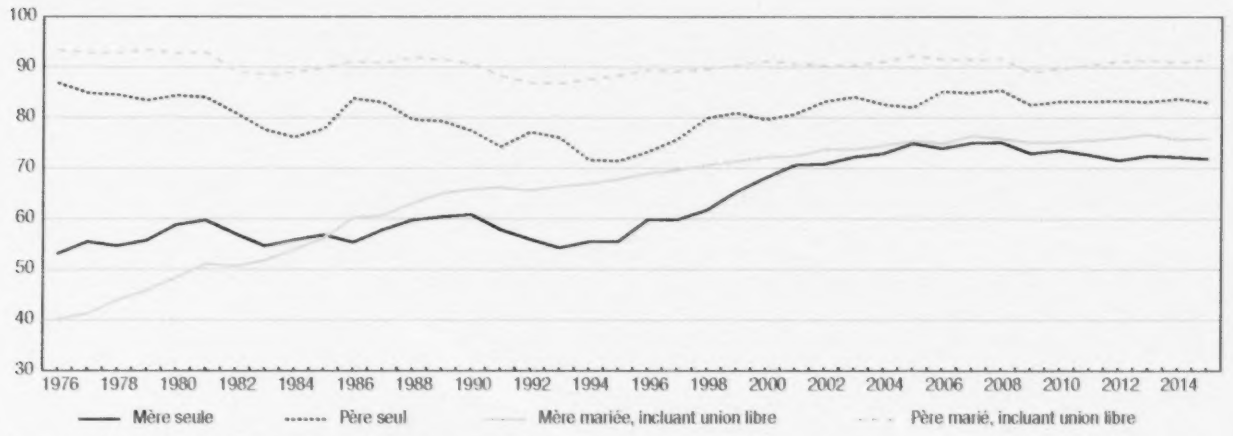
Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, totalisations personnalisées.

Les mères seules ont un taux d'emploi inférieur à celui des pères seuls et des mères en couple

L'absence d'un conjoint ou d'un partenaire a tendance à être un obstacle à l'emploi pour les parents. Cela est surtout le cas chez les femmes, qui représentaient 80,8 % des parents seuls ayant un enfant de moins de 18 ans dans le ménage en 2015. Près de 72,0 % des mères seules occupaient un emploi, alors que ce taux était de 75,8 % chez les mères en couple (graphique 9). La monoparentalité présente également une contrainte à l'emploi chez les hommes : en 2015, 83,0 % des pères seuls occupaient un emploi, par rapport à 91,5 % des pères en couple. Chez les femmes, la monoparentalité n'a pas toujours été liée à une plus faible probabilité d'occuper un emploi. En fait, les mères seules affichaient un taux d'emploi plus élevé que celui des mères en couple jusqu'en 1986, l'année où la tendance s'est inversée. Après avoir atteint un sommet dans les années 1990, au cours desquelles le taux d'emploi des mères seules n'a pas suivi le rythme de la croissance du taux d'emploi des mères en couple, l'écart entre ces deux groupes au chapitre de l'emploi s'est resserré du début au milieu des années 2000. À compter de 2009, dans la foulée du ralentissement économique mondial, le taux d'emploi des mères seules a diminué par rapport à celui des mères en couple, et l'écart entre ces deux groupes au chapitre de l'emploi s'est de nouveau élargi.

Graphique 9
Taux d'emploi des parents âgés de 25 à 54 ans avec enfant ayant moins de 18 ans selon l'état matrimonial et le sexe, Canada, 1976 à 2015

pourcentage



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, totalisations personnalisées.

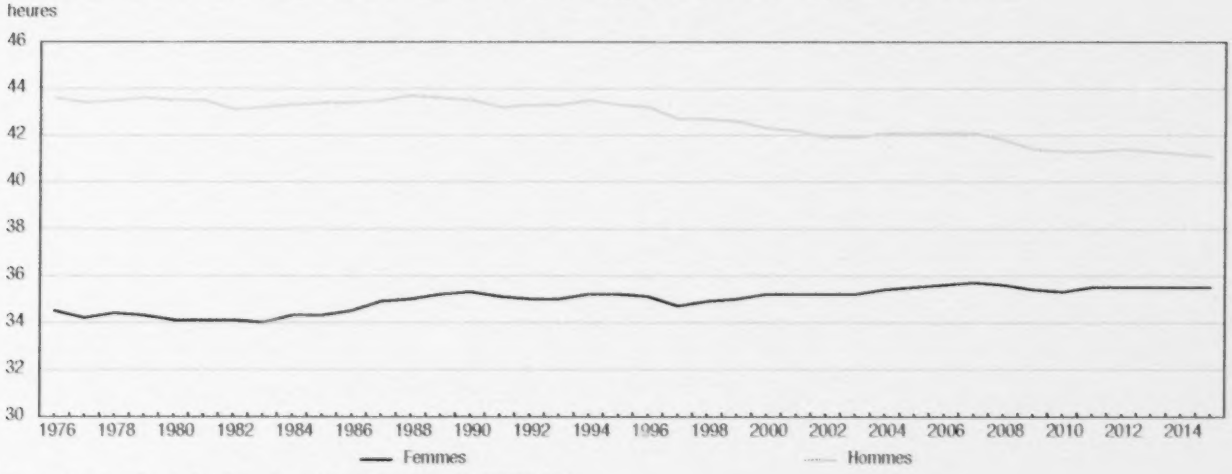
Pourquoi la monoparentalité a-t-elle tendance à avoir une incidence négative sur la probabilité d'occuper un emploi? Chez les couples séparés, bien que les ex-conjoints ou ex-partenaires puissent avoir conclu une entente de garde conjointe ou de coparentalité, la mise en place de la routine quotidienne (p. ex. les repas, les devoirs, les tâches et les routines du coucher) dans le ménage relève du parent avec lequel l'enfant réside (que ce soit de façon permanente ou certaines journées seulement). Étant donné que les parents seuls doivent gérer eux-mêmes les responsabilités ménagères quotidiennes et celles associées à l'éducation des enfants, concilier ces responsabilités avec un travail rémunéré peut se révéler difficile. Pour une certaine partie de la population de parents seuls, il se peut aussi qu'il soit plus logique sur le plan économique de renoncer à se trouver un emploi, compte tenu des écarts salariaux entre les sexes et de la disponibilité restreinte des services de garde d'enfants abordables et de qualité[32].

Les femmes, en moyenne, travaillent un nombre d'heures rémunérées par semaine inférieur à celui des hommes

De façon générale, le nombre d'heures de travail rémunérées chez les femmes est moins élevé que celui des hommes, puisqu'elles ont tendance à consacrer plus de temps aux tâches ménagères et à l'éducation des enfants[33,34,35,36]. Toutefois, l'écart entre le nombre d'heures de travail des hommes et des femmes s'est rétréci dans une certaine mesure au fil du temps, surtout en raison d'une diminution du nombre d'heures de travail chez les hommes (graphique 10). En 1976, les femmes travaillaient habituellement 34,5 heures par semaine, tous emplois confondus, alors que les hommes effectuaient 43,6 heures par semaine — soit un écart de 9,1 heures par semaine. En 2015, cet écart entre les sexes dans les heures de travail avait diminué pour s'établir à 5,6 heures par semaine, le nombre d'heures de travail ayant augmenté d'une heure chez les femmes pour atteindre 35,5 heures, et diminué de 2,5 heures chez les hommes pour se chiffrer à 41,1 heures.

32. Gucciardi, Enza, Nalan Celasun et Donna E. Stewart. 2004. « Single-mother families in Canada », *Revue canadienne de santé publique*, vol. 95, nº 1, p. 70 à 73.
33. Bianchi, Suzanne M., John P. Robinson et Melissa A. Milkie. 2006. *Changing Rhythms of American Life*, New York, Russell Sage Foundation.
34. Bianchi, Suzanne M. 2000. « Maternal employment and time with children: Dramatic change or surprising continuity? », *Demography*, vol. 37, nº 4, p. 401 à 414.
35. Bianchi, Suzanne M., Melissa A. Milkie, Linda C. Sayer et John P. Robinson. 2000. « Is anyone doing the housework? Trends in the gender division of household labor. » *Social Forces*, vol. 79, nº 1, p. 191 à 228.
36. Milan, Anne, Leslie-Anne Keown et Covadonga Robles Urquijo. 2011. « Les familles, la situation dans le ménage et le travail non rémunéré », *Femmes au Canada : rapport statistique fondé sur le sexe*, produit nº 89-503-X au catalogue de Statistique Canada, Ottawa, http://www.statcan.gc.ca/pub/89-503-x/2010001/article/11546-fra.htm.

Graphique 10
Heures habituelles hebdomadaires moyennes des personnes âgées de 25 à 54 ans, Canada, 1976 à 2015

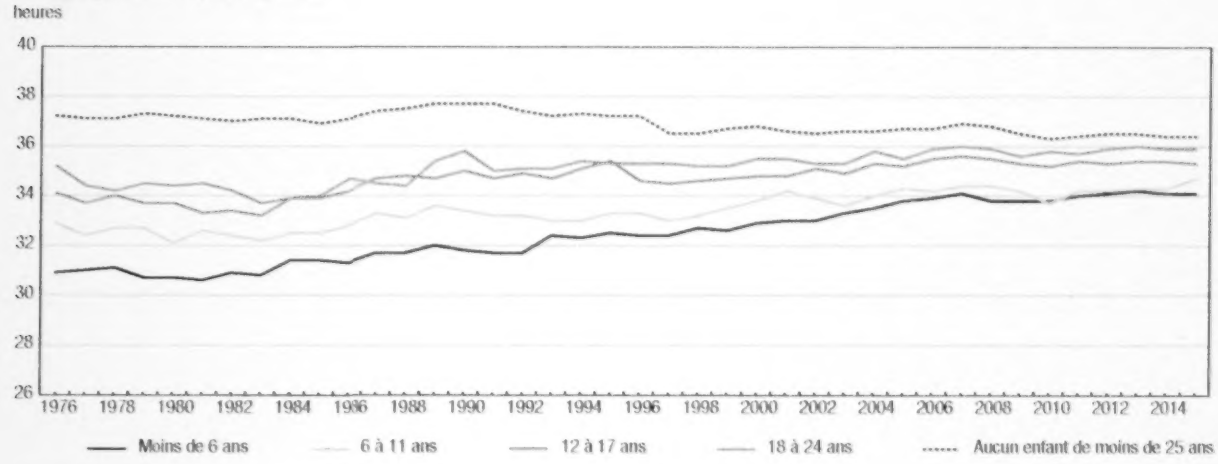


Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, tableau CANSIM 282-0016.

L'écart entre les proportions d'hommes et de femmes effectuant de longues heures de travail — c.-à-d. 50 heures par semaine et plus — s'est également réduit de 1976 à 2015. En 1976, 4,8 % des femmes effectuaient de longues heures de travail, par rapport à 18,1 % des hommes, ce qui représente un écart de 13,3 points de pourcentage. En 2015, la proportion de femmes travaillant de longues heures a augmenté d'un demi-point de pourcentage pour s'établir à 5,3 %, alors que chez les hommes, cette proportion a diminué de 4,1 points de pourcentage. Ainsi, l'écart entre les proportions d'hommes et de femmes effectuant de longues heures de travail s'est resserré pour se situer à 8,7 points de pourcentage.

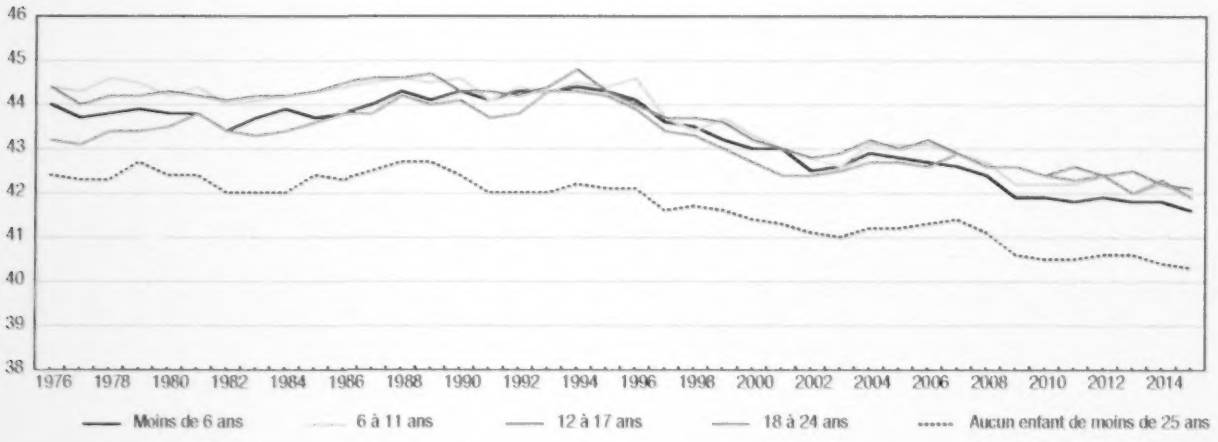
La présence et l'âge du plus jeune enfant dans le ménage ont une incidence considérable sur le nombre d'heures de travail effectué par les femmes, mais très peu d'effet sur celui des hommes (graphiques 11, 12 et 13). Chez les femmes, le nombre d'heures de travail augmente généralement au fur et à mesure que les enfants grandissent, bien que cette relation se soit affaiblie au fil du temps (graphique 11). En 1976, le nombre moyen d'heures de travail par semaine des mères variait, allant de 30,9 heures chez celles ayant un enfant de moins de 6 ans à 35,2 heures chez celles ayant un enfant de 18 à 24 ans, ce qui constitue un écart de 4,3 heures. En 2015, le nombre moyen d'heures de travail par semaine des mères était de 34,1 heures chez celles ayant un enfant de moins de 6 ans et de 35,9 heures dans le cas de celles ayant un enfant de 18 à 24 ans, ce qui représente un écart de 1,8 heure. De 1976 à 2015, le nombre moyen d'heures de travail par semaine des mères a augmenté, principalement chez celles ayant des enfants de moins de 6 ans. En 1976 tout comme en 2015, les femmes qui n'avaient pas d'enfants de moins de 25 ans, y compris celles sans enfants, travaillaient en moyenne un plus grand nombre d'heures par semaine, soit 37,2 et 36,4 heures, respectivement.

Graphique 11
Heures habituelles hebdomadaires moyennes des femmes âgées de 25 à 54 ans selon l'âge du plus jeune enfant dans le ménage, Canada, 1976 à 2015



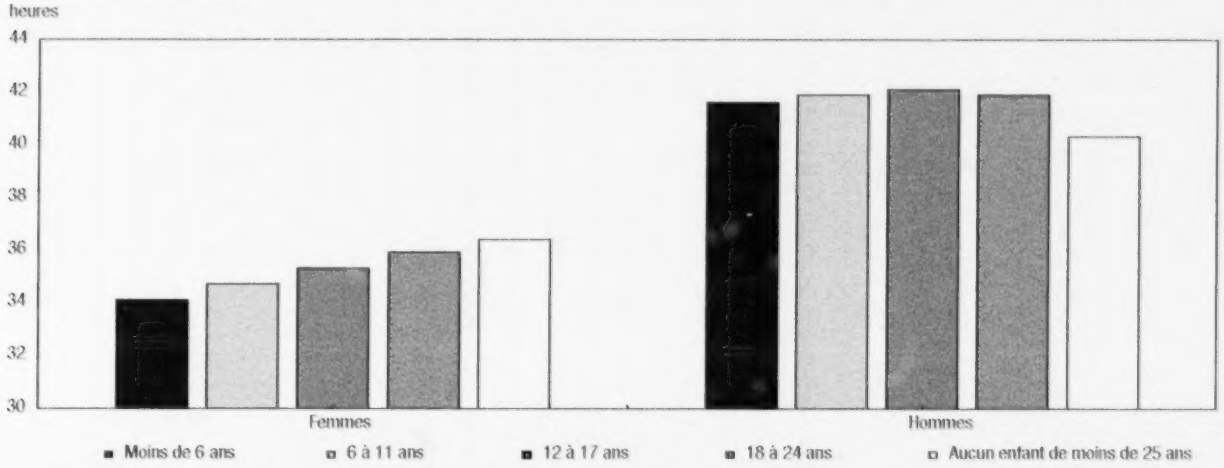
Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, totalisations personnalisées.

Graphique 12
Heures habituelles hebdomadaires moyennes des hommes âgés de 25 à 54 ans selon l'âge du plus jeune enfant dans le ménage, Canada, 1976 à 2015



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, totalisations personnalisées.

Graphique 13
Heures habituelles hebdomadaires moyennes des personnes âgées de 25 à 54 ans selon l'âge du plus jeune enfant dans le ménage, Canada, 2015



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, totalisations personnalisées.

En revanche, le nombre moyen d'heures de travail par semaine des pères variait, dans une moindre mesure, en fonction de l'âge de l'enfant le plus jeune dans le ménage (graphique 13). En 2015, le nombre moyen d'heures de travail par semaine des pères variait de 30 minutes, s'établissant à 41,6 heures chez ceux ayant un enfant de moins de 6 ans et à 42,1 heures chez ceux ayant un enfant de 12 à 17 ans. Les pères dont les enfants étaient âgés de 18 à 24 ans travaillaient en moyenne le même nombre d'heures par semaine que ceux ayant des enfants de 6 à 11 ans, soit 41,9 heures.

Il est intéressant de noter que les femmes sans enfant travaillaient en moyenne un plus grand nombre d'heures par semaine que les mères en 2015, alors que les hommes sans enfants travaillaient en moyenne un moins grand nombre d'heures par semaine que les pères.

Les femmes sont plus susceptibles que les hommes de travailler à temps partiel, et s'occuper des enfants est la principale raison citée pour justifier le choix de travailler à temps partiel

Alors que la grande majorité des femmes et des hommes occupaient un emploi à temps plein, les femmes étaient surreprésentées parmi les personnes travaillant à temps partiel, ce qui explique en partie le fait que leur nombre moyen d'heures de travail par semaine est inférieur à celui des hommes. En 2015, 18,9 % des femmes occupées travaillaient à temps partiel, alors que cette proportion était de 5,5 % chez les hommes (tableau 3). Autrement dit, les trois quarts (75,8 %) des personnes travaillant à temps partiel étaient des femmes. Cela représente une diminution de la proportion de femmes au sein de la population de personnes travaillant à temps partiel, laquelle était de 89,0 % en 1976.

Les raisons d'occuper un emploi à temps partiel diffèrent généralement chez les femmes et les hommes. Les femmes ont conservé l'entière responsabilité de l'éducation des enfants et des tâches ménagères, conformément aux rôles traditionnels des femmes et des hommes, et ce, même lorsqu'elles ont commencé à assumer des responsabilités de soutien économique[37,38,39,40,41]. Il est possible que le fait d'occuper un emploi à temps partiel permette aux femmes d'équilibrer leurs rôles de soutien économique et de prestataires de soins. Parmi les personnes occupant un emploi à temps partiel en 2015, une plus grande proportion de femmes (67,2 %) que d'hommes (53,0 %) le faisaient de leur propre gré, c.-à-d. qu'elles désiraient travailler moins de 30 heures par semaine. Parmi toutes les raisons citées par les femmes pour avoir choisi de travailler à temps partiel, s'occuper des enfants était la principale raison. Le quart des femmes ont indiqué la prestation de soins aux enfants comme raison de travailler à temps partiel, par rapport à 3,3 % des hommes.

37. Hays, Sharon. 1996. *The Cultural Contradictions of Motherhood*, New Haven, CT, Yale University Press.
38. McMahon, Martha. 1995. *Engendering Motherhood: Identity and Self-Transformation in Women's Lives*, New York, Guilford Press.
39. Walzer, Susan. 1998. *Thinking about the Baby: Gender and Transitions into Parenthood*, Philadelphie, PA, Temple University Press.
40. Fox, Bonnie. 2009. *When Couples Become Parents: The Creation of Gender in the Transition to Parenthood*, Toronto, University of Toronto Press.
41. Barnes, Medora W. 2015. « Gender differentiation in paid and unpaid work during the transition to parenthood », *Sociology Compass*, vol. 9, n° 5, p. 348 à 364.

En revanche, une plus grande proportion d'hommes que de femmes travaillaient involontairement à temps partiel en 2015, c.-à-d. qu'ils auraient préféré travailler 30 heures par semaine et plus (47,0 % par rapport à 32,8 %). La raison mentionnée par la plus grande proportion d'hommes et de femmes pour travailler à temps partiel de façon involontaire était la conjoncture économique (35,0 % et 23,3 %, respectivement).

Tableau 3
Proportion des travailleurs à temps partiel âgées de 25 à 54 ans selon la raison pour le travail à temps partiel, Canada, 2015

	Femmes	Hommes
	percent	
Emploi à temps partiel, toutes les raisons	**18,9**	**5,5**
Raisons volontaires	67,2	53,0
Maladie ou incapacité	4,6	7,5
Soin des enfants	25,0	3,3
Autres obligations personnelles ou familiales	5,1	2,4
École	6,8	14,1
Choix personnel	22,8	20,5
Autres raisons volontaires	3,0	5,2
Raisons involontaires	32,8	47,0
Conjoncture économique	23,3	35,0
N'a pu trouver du travail à temps plein	9,4	12,0

Sources : Statistique Canada, Enquête sur la population active, tableaux CANSIM 282-0002 et 282-0014.

La carrière professionnelle des femmes est interrompue à plus de reprises que celle des hommes et pour des durées totales d'interruption plus longues

Les femmes ont encore aujourd'hui tendance à assumer davantage les responsabilités associées au soin des enfants et des autres membres de la famille ainsi qu'au bon fonctionnement de la maison[42,43,44]. Par conséquent, elles sont plus susceptibles que les hommes de devoir s'absenter du travail ou de subir des interruptions d'emploi — qu'il s'agisse d'absences de longue durée, d'absences prévues liées au soin et à l'éducation des enfants ou encore d'absences de courte durée et périodiques lorsqu'un enfant est malade ou qu'un appareil électroménager important doit être réparé[45,46]. Des études antérieures ont fait état de la stigmatisation à l'égard des absences au travail et des interruptions d'emploi, ainsi que d'une diminution du nombre de possibilités d'avancement professionnel et d'augmentations salariales[47,48].

L'EPA recueille des données sur l'incidence, la durée et les raisons des absences du travail des employés au cours de la semaine de référence. Les travailleurs à temps partiel et les travailleurs autonomes sont exclus des données présentées dans ce chapitre, puisqu'ils ont tendance à avoir une plus grande souplesse en ce qui concerne leur horaire de travail et sont, par conséquent, plus à même de réduire au minimum leurs absences du travail[49].

En 2015, 30,0 % des femmes ont été absentes du travail à un moment donné au cours de la semaine de référence, par rapport à 23,9 % des hommes (tableau 4). Parmi ces employés, plus de femmes (38,4 %) que d'hommes (24,8 %) se sont absentées durant toute la semaine. Les raisons citées par les femmes et les hommes pour expliquer leur absence du travail durant la semaine de référence différaient aussi dans une certaine mesure. La majorité des femmes et des hommes qui se sont absentés l'ont fait de façon volontaire, par exemple pour prendre des vacances. Toutefois, la proportion de personnes s'étant absentées pour cette raison était plus faible chez les femmes (57,1 %) que chez les hommes (72,4 %). Les femmes étaient par ailleurs plus susceptibles que les hommes de s'être absentées pour des raisons involontaires — p. ex. une maladie, une incapacité personnelle ou des motifs personnels ou familiaux, tels qu'un congé de maternité ou un congé parental. Plus précisément, 21,1 % des femmes qui se sont absentées ont indiqué l'avoir fait en raison d'une maladie ou d'une incapacité, par rapport à 18,2 % des hommes. De plus, 21,7 % des femmes qui se sont absentées ont mentionné des obligations familiales ou personnelles comme raison de leur absence, par rapport à 9,3 % des hommes.

42. McMahon, Martha. 1995. *Engendering Motherhood: Identity and Self-Transformation in Women's Lives*, New York, Guilford Press.
43. Milkie, Melissa A. et Pia Peltola. 1999. « Playing all the roles: Gender and the work-family balancing act », *Journal of Marriage and the Family*, vol. 61, nº 2, p. 476 à 490.
44. Walzer, Susan. 1998. *Thinking about the Baby: Gender and Transitions into Parenthood*, Philadelphie, PA, Temple University Press.
45. Milkie, Melissa A. et Pia Peltola. 1999. « Playing all the roles: Gender and the work-family balancing act », *Journal of Marriage and the Family*, vol. 61, nº 2, p. 476 à 490.
46. Nomaguchi, Kei M. 2009. « Change in work-family conflict among employed parents between 1977 and 1997 », *Journal of Marriage and the Family*, vol. 71, nº 1, p. 15 à 32.
47. Judiesch, Michael K. et Karen S. Lyness. 1999. « Left behind? The impact of leave of absence on managers' career success », *Academy of Management Journal*, vol. 42, nº 6, p. 641 à 651.
48. Murrell, Audrey J. « Career advancement: Opportunities and barriers », *Encyclopedia of women and gender: Sex similarities and differences and the impact of society on gender*, volume 1, sous la direction de Judith Worell, San Diego, CA, Academic Press, p. 211 à 218.
49. Uppal, Sharanjit et Sébastien LaRochelle-Côté. 2013. « Comprendre l'écart des absences du travail entre les secteurs public et privé », *Regards sur la société canadienne*, produit nº 75-006-X au catalogue de Statistique Canada, Ottawa, http://www.statcan.gc.ca/pub/75-006-x/2013001/article/11862-fra.htm.

Tableau 4
Distribution des heures perdues par les employés âgés de 25 à 54 ans selon la raison d'absence et le sexe, et statistiques d'absence du travail, Canada, 2015

	Femmes	Hommes
	répartition en pourcentage	
Employés au travail toute la semaine	**70,0**	**76,1**
Employés absents au cours de la semaine	30,0	23,9
Employés absents toute la semaine	38,4	24,8
Employés absents une partie de la semaine	61,6	75,2
Raison d'absence		
Maladie ou incapacité	21,1	18,2
Obligations personnelles ou familiales	21,7	9,3
Autres raisons, principalement volontaires	57,1	72,4
	pourcentage	
Taux de fréquence, obligations personnelles ou familiales	2,6	1,9
Taux d'inactivité, obligations personnelles ou familiales	0,8	0,5
Jours perdus par travailleur dans l'année, obligations personnelles ou familiales	2,1	1,3

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, totalisations personnalisées.

Les absences du travail en raison d'une maladie ou pour s'occuper d'un enfant malade surviennent généralement de façon spontanée. Pour ce type d'absences (par opposition aux autres types d'absences comme les vacances ou les congés de maternité ou parentaux, lesquels ont tendance à être établis à l'avance et, par conséquent, peuvent être relativement faciles à gérer pour l'employeur), il est possible de calculer le taux de fréquence, défini comme étant le pourcentage de travailleurs à temps plein qui étaient absents du travail durant la semaine de référence[50,51]. En 2015, plus de femmes (2,6 %) que d'hommes (1,9 %) se sont absentées du travail durant la semaine de référence en raison d'une maladie, d'une blessure ou d'obligations personnelles ou familiales.

Le taux de fréquence ne tient toutefois pas compte de la durée de l'absence. Le taux d'inactivité est utile à cet égard, puisque celui-ci indique le nombre d'heures perdues en proportion du nombre habituel d'heures de travail par semaine des travailleurs à temps plein[52]. En 2015, les femmes ont perdu 0,8 % de leurs heures de travail habituelles en raison d'absences du travail pour cause de maladie, de blessure ou d'obligations personnelles ou familiales. La proportion correspondante chez les hommes était de 0,5 %. En supposant qu'une année compte 250 jours de travail, chaque femme employée a perdu en moyenne 2,1 jours de travail par année. Par comparaison, ce nombre était de 1,3 jour de travail par année chez les employés de sexe masculin.

Le cycle 25 de l'Enquête sociale générale (ESG) sur la famille recueille des données sur les antécédents de travail des répondants de façon rétroactive, compte tenu de la corrélation entre cette variable et les transitions familiales. Dans le cadre de cette enquête, on entend par « interruption de travail » le fait d'être absent du travail durant plus de trois mois. En 2011, selon les données du cycle 25 de l'ESG, une plus grande proportion d'hommes n'avaient jamais interrompu leur travail depuis qu'ils avaient commencé à travailler pour une période de six mois ou plus (27,9 %) ou l'avaient fait une seule fois (50,5 %), par rapport aux femmes (24,7 % et 42,1 %, respectivement) (tableau 5)[53]. En revanche, plus de femmes que d'hommes avaient interrompu leur travail deux fois et plus (33,2 % par rapport à 21,6 %). Étant donné le nombre d'interruptions de travail plus élevé chez les femmes, la durée totale combinée moyenne des interruptions du travail chez celles-ci était de 18,5 mois (environ 1,5 année). Par comparaison, ce chiffre était de 8,6 mois chez les hommes.

Il est peu étonnant que 46,8 % des femmes avaient pris au moins un congé de maternité ou parental, ce qui était le cas de 3,8 % de leurs homologues masculins. La durée moyenne des congés de maternité ou parentaux combinés était de 15,2 mois, ou 1,3 an chez les femmes. La durée correspondante chez les hommes était de 3,7 mois.

50. Dabboussy, Maria et Sharanjit Uppal. 2012. « Les absences du travail en 2011 », *L'emploi et le revenu en perspective*, produit n° 75-001-X au catalogue de Statistique Canada, Ottawa.
51. Uppal, Sharanjit et Sébastien LaRochelle-Côté. 2013. « Comprendre l'écart des absences du travail entre les secteurs public et privé », *Regards sur la société canadienne*, produit n° 75-006-X au catalogue de Statistique Canada, Ottawa, http://www.statcan.gc.ca/pub/75-006-x/2013001/article/11862-fra.htm.
52. *Ibid.*
53. Par souci d'uniformité avec le reste du présent chapitre, seules les données des répondants de 25 à 54 ans au cycle 25 de l'ESG ont été utilisées.

Tableau 5
Proportion des interruptions de travail et des congés de maternité et parentaux chez les personnes âgées de 25 à 54 ans qui ont travaillé n'importe quand dans le passé, Canada, 2011

	Femmes	Hommes
	pourcentage	
Nombre d'interruptions de travail		
Aucune	24,7	27,9
Une	42,1	50,5
Deux	20,4	12,6
Trois	8,3	5,7
Quatre	3,8	2,8
Cinq	0,8	0,5
Durée moyenne de toutes les interruptions de travail combinées (en mois)	18,5	8,6
Nombre de congés de maternité et parentaux		
Aucun	53,2	96,2
Un	32,6	3,4
Deux	11,7	0,0
Trois	1,3	0,4
Quatre	0,9	0,0
Cinq	0,3	0,0
Durée moyenne de tous les congés de maternité et parentaux combinés (en mois)	15,2	3,7

Source : Statistique Canada, Enquête sociale générale, cycle 25.

Au Québec, on observe d'importantes différences au chapitre de la prise de congés de maternité ou parentaux, en particulier chez les pères, par rapport au reste du Canada. Au Canada, il existe actuellement deux programmes de prestations de congés de maternité et parentaux qui permettent aux parents de s'absenter pour s'occuper d'un nouveau-né ou d'un enfant qu'ils viennent d'adopter, soit le programme fédéral d'assurance-emploi et, depuis 2006, un programme provincial offert exclusivement aux résidents du Québec. Le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) a des conditions d'admissibilités moins restrictives et un revenu assurable maximum plus élevé que le programme fédéral, ce qui fait qu'il est à la fois plus généreux et plus accessible.

Selon les données de l'Enquête sur la couverture de l'assurance-emploi (ECAE) de 2015, 87,4 % des nouvelles mères (c.-à-d. les mères ayant un enfant âgé de 12 mois ou moins) du Québec avaient un emploi assurable[54] au cours des deux dernières années, par rapport à 71,9 % de leurs homologues du reste du Canada[55]. Parmi les nouvelles mères ayant un emploi assurable au cours des deux dernières années, 98,7 % des résidentes du Québec ont touché des prestations de maternité ou des prestations parentales, par rapport à 83,9 % de leurs homologues du reste du Canada.

Bien que la proportion de nouveaux pères qui présentent des demandes de prestations parentales ou qui prévoient le faire soit en croissance tant au Québec que dans le reste du Canada, ce nombre est proportionnellement plus élevé au Québec qu'ailleurs au Canada. En plus d'être plus accessible et généreux, le RQAP comprend un congé de paternité non transférable pouvant aller jusqu'à cinq semaines. Depuis l'entrée en vigueur de ce programme, la proportion de nouveaux pères québécois qui ont demandé des prestations parentales ou qui avaient l'intention de le faire s'est accrue de 61,0 points de pourcentage, passant de 25,3 % en 2005 à 86,3 % en 2015[56]. Au cours de la même période, la proportion de nouveaux pères dans le reste du Canada qui ont demandé des prestations parentales ou qui avaient l'intention de le faire a augmenté d'un point de pourcentage, passant de 11,3 % à 12,3 %.

54. Un emploi qui n'est pas assurable en vertu du programme d'assurance-emploi n'est pas nécessairement exclu dans le cadre du RQAP.
55. Par souci d'uniformité avec le reste du présent chapitre, seules les données des répondants de 25 à 54 ans à l'ECAE de 2015 ont été utilisées.
56. Les données sur les demandes de prestations parentales des nouveaux pères, ou sur leur intention de présenter ces demandes, proviennent de l'ECAE de 2005 et de 2015, et ont été déclarées par les nouvelles mères de 25 à 54 ans.

Les femmes ont une durée de l'emploi pour leur employeur actuel qui est presque équivalente à celle des hommes

La plupart des gens, peu importe leur sexe, étaient des employés rémunérés en 2015, par opposition aux travailleurs autonomes ou aux travailleurs familiaux non rémunérés (tableau 6). Plus précisément, 88,1 % des femmes et 83,0 % des hommes étaient des employés rémunérés. Une plus grande proportion d'employés rémunérés travaillait dans le secteur privé par rapport au secteur public, toutefois, les femmes étaient moins susceptibles que les hommes d'être des employés du secteur privé (58,2 % comparativement à 67,3 %). En revanche, la proportion de femmes travaillant dans le secteur public était près du double de celle des hommes (29,9 % par rapport à 15,7 %).

Parmi les employés, environ le tiers étaient syndiqués en 2015 (tableau 6). Compte tenu de la surreprésentation des femmes dans le secteur public, plus de femmes employées étaient syndiquées que d'hommes employés (35,9 % comparativement à 31,1 %). La grande majorité des personnes étaient des employés permanents en 2015, mais légèrement plus de femmes que d'hommes étaient des employés temporaires. En ce qui concerne la durée de l'emploi pour leur employeur actuel, les femmes et les hommes affichaient des données assez semblables. La durée moyenne de l'emploi était de 93,7 mois chez les femmes, tandis qu'elle était de 94,9 mois chez les hommes — soit un peu moins de 8 ans dans les deux cas. La similitude actuelle entre les femmes et les hommes au chapitre de la durée de l'emploi est également digne de mention. En 1976, la durée de l'emploi des hommes était beaucoup plus longue que celle des femmes, soit 101,4 mois par rapport à 67,6 mois — ce qui représente un écart de 33,8 mois, ou un peu plus de deux ans et demi. L'augmentation de la durée de l'emploi chez les femmes au fil du temps semble être liée à leur plus grand intérêt concernant leur participation sur le marché du travail au cours de leur vie (c.-à-d. que les interruptions de carrière liées à la famille sont temporaires, moins nombreuses ou plus courtes).

Le fait d'occuper plus d'un emploi est devenu de plus en plus courant au fil du temps, en particulier chez les femmes; les travailleurs cumulent les emplois pour gagner un deuxième revenu ou rembourser leurs dettes, compenser un emploi précaire ou des heures de travail variables, ou simplement pour le plaisir d'occuper un deuxième emploi[57]. En 1976, 2,8 % des hommes occupaient plus d'un emploi, par rapport à 1,5 % des femmes. En 2015, la proportion d'hommes occupant plus d'un emploi a augmenté de 1,7 point de pourcentage pour s'établir à 4,5 %, alors que la proportion de femmes cumulant plusieurs emplois a connu une hausse de 5,0 points de pourcentage pour atteindre 6,5 %.

Pour la majorité des travailleurs occupant plus d'un emploi en 2015, l'emploi principal était dans le secteur des services, et en particulier dans les soins de santé et l'assistance sociale, dans les services d'enseignement et dans le commerce de gros et de détail (données non présentées). Les femmes sont surreprésentées dans le secteur des services, plus particulièrement dans les soins de santé et de l'assistance sociale ainsi que dans les services d'enseignement, comme abordé plus loin dans ce chapitre. L'emploi principal d'une proportion considérable de femmes cumulant plusieurs emplois était à temps partiel (38,9 %), ce qui est environ le double de la proportion observée chez les hommes occupant plusieurs emplois (18,2 %). Ainsi, chez les femmes, le cumul d'emplois peut être une façon de joindre les deux bouts dans des circonstances où les emplois à temps plein sont sous-rémunérés, indisponibles ou ne sont pas flexibles pour leur permettre de s'acquitter de leurs responsabilités familiales.

57. Statistique Canada. 2007. « Section L — Cumul d'emplois et régimes de travail », *Regard sur le marché du travail canadien*, Division de la statistique du travail, produit n° 71-222-X au catalogue de Statistique Canada, Ottawa, p. 85 à 88, http://www.statcan.gc.ca/pub/71-222-x/71-222-x2008001-fra.pdf.

Tableau 6
Proportion des caractéristiques d'emploi chez les personnes âgées de 25 à 54 ans selon le sexe, Canada, 2015[1]

	Femmes	Hommes
	pourcentage	
Catégorie de travailleur		
Employés rémunérés	88,1	83,0
Employés du secteur public	29,9	15,7
Employés du secteur privé	58,2	67,3
Travailleurs autonomes		
1976	6,0	15,3
2015	11,8	17,0
Travailleurs familiaux non rémunérés	0,1	0,0
Permanence de l'emploi		
Temporaire	10,4	9,3
Permanent	89,6	90,7
Couverture syndicale		
Non	64,1	68,9
Oui	35,9	31,1
Durée moyenne de l'emploi (en mois)		
1976	67,6	101,4
2015	93,7	94,9
Personne ayant plus d'un emploi		
Non		
1976	98,5	97,2
2015	93,5	95,5
Oui		
1976	1,5	2,8
2015	6,5	4,5
Plusieurs emplois en tant qu'employé rémunéré	87,2	86,2
Plusieurs emplois impliquant le travail autonome, exclusivement ou en combinaison avec un emploi rémunéré	12,8	13,8
Emploi principal est à temps partiel	38,9	18,2
Raisons selectionées pour travailler à temps partiel		
Soin des enfants	11,9	1,7
Conjoncture économique	29,0	35,1

1. Sauf indication contraire.
Sources : Statistique Canada, Enquête sur la population active, tableaux CANSIM 282-0038, 282-0078, 282-0080 et totalisations personnalisées.

Les femmes sont moins susceptibles que les hommes d'être travailleuses autonomes

Posséder sa propre entreprise peut soit être considéré comme la situation rêvée dans le monde du travail, puisque cela permet à la personne d'établir son propre horaire de travail et de mener des projets d'intérêt personnel, ou comme une solution de dernier recours, particulièrement dans le cadre d'un marché du travail peu dynamique. Bien qu'un nombre croissant de femmes soient devenues propriétaires d'entreprise dans le cadre de leur stratégie relative au marché du travail au cours des trois dernières décennies, les travailleurs autonomes continuent à être surtout des hommes. En 2015, 38,8 % des travailleurs autonomes étaient des femmes, et 61,2 % étaient des hommes. Cela représente une augmentation considérable par rapport à 1976, où 17,2 % des travailleurs autonomes étaient des femmes et 82,8 % des hommes.

En plus d'être sous-représentées chez les travailleurs autonomes, les femmes sont aussi moins susceptibles que les hommes de posséder une entreprise constituée en société alors qu'elles travaillent à leur propre compte — c.-à-d. au sein d'une entreprise déclarée comme étant une entité juridique, distincte de son propriétaire en tant que personne. Plus précisément, 34,2 % des travailleuses autonomes possédaient une entreprise constituée en société en 2015, par rapport à 53,2 % des hommes. En revanche, 65,8 % des femmes possédaient une entreprise non constituée en société, par rapport à 46,8 % des hommes. Les femmes étaient également moins susceptibles que les hommes d'avoir du personnel salarié, que leur entreprise soit constituée en société ou non.

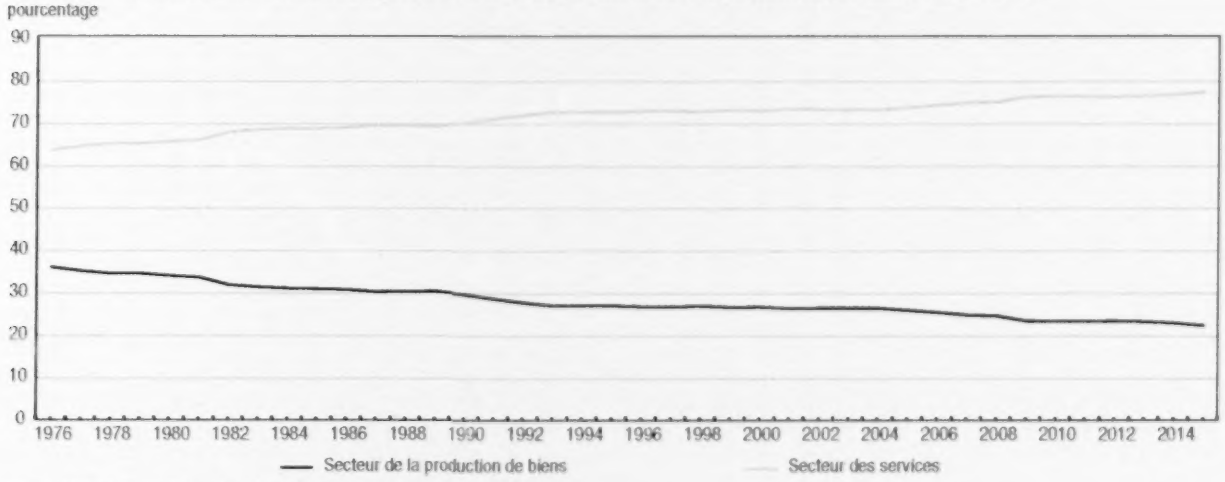
Les femmes sont plus nombreuses à travailler dans le secteur des services que les hommes

L'économie est divisée en deux grands secteurs : le secteur des biens et celui des services. Le secteur des biens crée des produits tangibles et est constitué des industries liées à l'exploitation des ressources naturelles (c.-à-d. l'agriculture, la foresterie, la pêche, les mines, l'exploitation en carrière et l'extraction de pétrole et de gaz), aux services publics, à la construction et à la fabrication. Comme son nom l'indique, le secteur des services produit des biens non tangibles sous forme de services. Ce secteur est constitué d'une gamme diversifiée d'industries, soit celles du commerce de gros et de détail; du transport et de l'entreposage; de la finance, des assurances et des services immobiliers et de location; des services professionnels, scientifiques et techniques; des services aux entreprises, des services relatifs aux bâtiments et des autres services de soutien; des services d'enseignement; des soins de santé et de l'assistance sociale; de l'information, de la culture et des loisirs; des services d'hébergement et de restauration; des administrations publiques et des autres services.

Depuis la fin des années 1960, le secteur des services est le principal employeur au Canada[58]. La proportion de travailleurs dans ce secteur, par opposition avec le secteur des biens, a augmenté, passant de 63,9 % en 1976 à 77,6 % en 2015 (graphique 14). Cette croissance du secteur des services est liée à la hausse prononcée de l'emploi chez les femmes[59]. La quasi-totalité de l'augmentation de l'emploi chez les femmes s'est produite dans le secteur des services, alors que le nombre de femmes travaillant dans le secteur des biens est demeuré relativement stable (graphique 15). À compter de 1985, les femmes étaient plus nombreuses que les hommes au sein de la population de travailleurs du secteur des services.

Alors que la proportion de travailleurs dans le secteur des services a augmenté au fil du temps, celle de travailleurs dans le secteur des biens a diminué (c.-à-d. en raison d'une restructuration économique). Plus précisément, 36,1 % de la population occupée travaillait dans le secteur des biens en 1976 comparativement à 22,4% en 2015 (graphique 14). Cette tendance est le reflet des progrès technologiques dans les industries de la communication et du transport, de la mondialisation et de la concurrence internationale, qui ont tous contribué à l'élimination progressive de certains emplois, en particulier dans le secteur de la fabrication[60]. Le secteur des biens a toujours représenté un bastion de l'emploi chez les hommes et continue de l'être aujourd'hui. Par conséquent, la restructuration économique a entraîné une diminution des possibilités d'emploi chez les hommes, alors que les possibilités d'emploi chez les femmes ont augmenté.

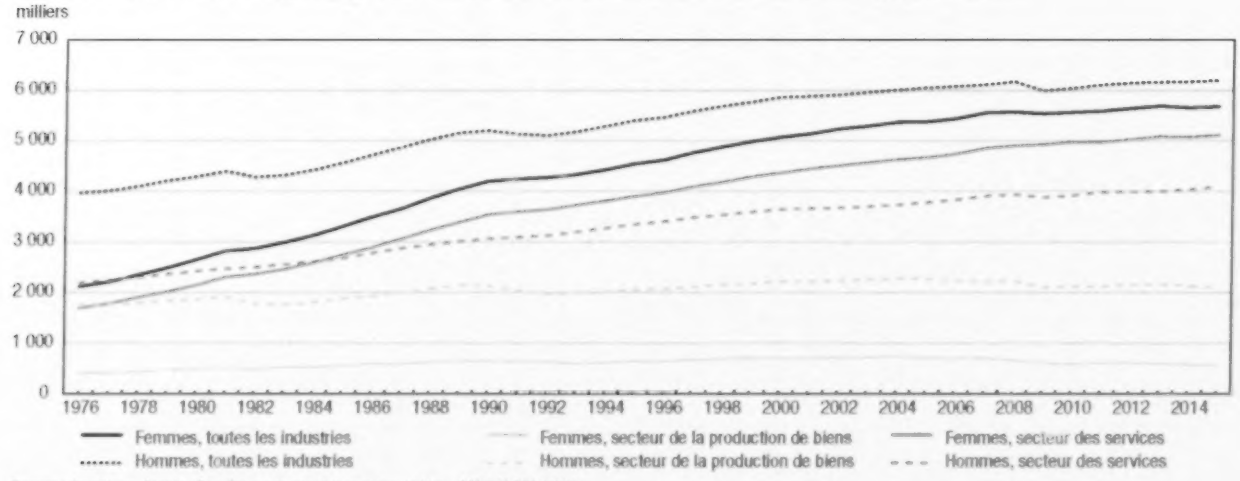
Graphique 14
Proportion des personnes occupées âgées de 25 à 54 ans selon le secteur d'activité, Canada, 1976 à 2015



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, tableau CANSIM 282-0008.

58. Crompton, Susan et Michael Vickers. 2000. « La population active : 100 ans d'histoire », *Tendances sociales canadiennes*, n° 57, p. 2 à 14, http://www.statcan.gc.ca/access_acces/alternative_alternatif.action?loc=http://www.statcan.gc.ca/pub/11-008-x/2000001/article/5086-fra.pdf&l=fra&archive=1.
59. Benoit, Cecilia. 2000. *Women, Work and Social Rights: Canada in Historical and Comparative Perspective*, Scarborough, Ontario, Prentice Hall Canada.
60. Capeluck, Evan. 2015. « Explanations of the decline in manufacturing employment in Canada », *Rapport de recherche du Centre for the Study of Living Standards (CSLS) 2015-2017*, Ottawa, CSLS, http://www.csls.ca/reports/csls2015-17.pdf.

Graphique 15
Nombre de personnes occupées âgées de 25 à 54 ans selon le secteur d'activité, Canada, 1976 à 2015



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, tableau CANSIM 282-0008.

Les femmes sont concentrées dans les industries traditionnellement associées à leur sexe où leur proportion est plus du double de la proportion observée chez les hommes

Bien que le soutien familial soit devenu un rôle central et permanent pour la plupart des femmes, les types d'emploi occupés par celles-ci correspondent souvent aux rôles traditionnels qu'on leur attribue, tels que les tâches ménagères et la prestation de soins[61]. Autrement dit, le type de travail qui est traditionnellement associé aux femmes dans la vie privée a tendance à l'être également dans la vie professionnelle. Par conséquent, en 2015, les trois principaux secteurs d'emploi où l'on trouvait la plus forte proportion de femmes (par rapport aux hommes) étaient les soins de santé et l'assistance sociale (82,4 %), les services d'enseignement (69 3 %) et les services d'hébergement et de restauration (58,5 %). La proportion de femmes qui travaillaient dans ces industries était de 41,0 % alors que celle des hommes était de 13,1%. À titre de comparaison, 18,4 % des hommes travaillaient dans les trois principaux secteurs d'emploi où la proportion d'hommes était la plus élevée (par rapport aux femmes) : la construction (88,3 %); la foresterie, la pêche, les mines, l'exploitation en carrière et l'extraction de pétrole et de gaz (80,5 %) ainsi que les services publics (77,8 %). Ainsi, la proportion de femmes travaillant dans les industries traditionnellement associées à leur sexe correspondait à plus du double de la proportion observée chez les hommes.

En 2015, les trois secteurs d'emploi où l'on trouvait la plus forte proportion de femmes étaient les mêmes qu'en 1976, soit les soins de santé et l'assistance sociale (74,1 %), les services d'hébergement et de restauration (59,1 %) et les services d'enseignement (52,1 %). Bien qu'il s'agissait des seules industries à prédominance féminine en 1976, la proportion de femmes travaillant dans ces industries était inférieure en 1976 (35,4 %) par rapport à 2015. De même, la proportion de femmes dans l'ensemble des industries à prédominance féminine s'est accrue, passant de 35,4 % en 1976 à 59,6 % en 2015 (ce qui correspond à une hausse de 24,2 points de pourcentage). En revanche, la proportion d'hommes dans l'ensemble des industries à prédominance masculine a diminué au cours de la même période, passant de 88,5 % à 72,0 %, ce qui représente une baisse de 16,5 points de pourcentage.

61. Benoit, Cecilia. 2000. *Women, Work and Social Rights: Canada in Historical and Comparative Perspective*. Scarborough, Ontario, Prentice Hall Canada.

Les femmes et les hommes occupent des professions distinctes et les femmes se situent habituellement à des niveaux moins élevés que les hommes

Les industries comprennent des professions. Tout comme les industries sont spécifiques à un sexe, les professions le sont également. Bien que les professions à prédominance féminine se trouvent t souvent dans les industries dominées par les femmes et que les professions à prédominance masculine se trouvent dans les industries dominées par les hommes, cela n'est pas toujours le cas. Même au sein des industries dominées par l'autre sexe, les femmes et les hommes ont tendance à occuper des professions distinctes, et les femmes occupant habituellement des niveaux moins élevés que les hommes62. Par exemple, en 2015, dans les services d'hébergement et de restauration, 59,7 % des chefs et des cuisiniers étaient des hommes, alors que 71,6 % des serveurs au comptoir, des aides de cuisine et du personnel de soutien assimilé étaient des femmes, tout comme 71,3 % des serveurs d'aliments et de boissons.

Classification nationale des professions (CNP)

Dans l'EPA, les professions sont codées conformément à la Classification nationale des professions (CNP) 2011 de 1987 à aujourd'hui. Ce système de classification a été élaboré conjointement par Emploi et Développement social Canada (EDSC) et Statistique Canada, et fait l'objet de révisions périodiques afin de tenir compte de l'évolution des professions et de veiller à la comparabilité des données au fil du temps.

Le critère de base de la CNP est le type de travail exécuté. Ainsi, lorsque les emplois sont suffisamment similaires sur le plan du travail effectué, ceux-ci peuvent être regroupés en professions communes, et les professions en groupes. Le degré de similitude entre le travail habituellement effectué est déterminé selon les tâches, les fonctions et les responsabilités de l'emploi en question. Des facteurs comme les matériaux transformés ou utilisés, l'équipement et les processus industriels utilisés, le degré de responsabilité et de complexité du travail, ainsi que les biens fabriqués et les services fournis ont été utilisés comme indicateurs du travail effectué au moment de combiner les emplois en professions et les professions en groupes.

La CNP 2011 est une structure hiérarchique à quatre niveaux de groupes de professions, comportant des niveaux successifs de désagrégation. Elle comporte 10 grandes catégories professionnelles (désignées par un code à un chiffre), 40 grands groupes (désignés par un code à deux chiffres), 140 groupes intermédiaires (désignés par un code à trois chiffres) et 500 groupes de base (désignés par un code à quatre chiffres). Le code attribué à une profession ou à un groupe de professions en particulier indique les groupes supérieurs desquels celle-ci ou celui-ci fait partie. Prenons par exemple un groupe de base : le premier chiffre du code indique la catégorie professionnelle à laquelle il appartient; les deuxième et troisième chiffres désignent respectivement le grand groupe et le groupe intermédiaire dont il fait partie, et le quatrième chiffre est un chiffre unique qui le distingue des autres groupes de base.

Pour obtenir plus de renseignements, veuillez consulter la Classification nationale des professions (CNP) 2011.

La majorité des femmes exercent des professions traditionnellement associées à leur sexe

La majorité des femmes exercent des professions traditionnelles — l'enseignement, les soins infirmiers et la santé, le travail social, le travail de bureau ou l'administration, ou la vente et les services — lesquels constituent traditionnellement des domaines à prédominance féminine[63]. Cette tendance est appuyée par les chiffres du tableau 7, lequel présente les proportions de femmes et d'hommes dans les 20 principales professions à prédominance féminine en 2015 (sur 140, selon les codes à trois chiffres de la Classification nationale des professions [CNP]). Environ 56,0 % des femmes exerçaient des professions associées à cinq domaines particuliers, que l'on appelle les « 5 C » (pour caring, clerical, catering, cashiering et cleaning en anglais), soit la prestation de soins, les emplois de bureau, les services de traiteur, les emplois de caissiers et le nettoyage[64]. Cette proportion a peu changé depuis 1987, année où 59,2 % des femmes exerçaient ces professions. En revanche, 17,1 % des hommes travaillent dans des professions traditionnellement associées aux femmes en 2015, par rapport à 15,7 % en 1987.

62. Armstrong, Pat et Hugh Armstrong. 2010. *The Double Ghetto: Canadian Women and their Segregated Work*, 3e édition, Don Mills, Ontario, Oxford University Press Canada.
63. *Ibid.*
64. Close the Gap. 2014. « Women and work: What comes next in a post-referendum Scotland? », document de travail n° 13 de l'initiative Close the Gap, Glasgow, https://www.closethegap.org.uk/content/resources/CTG-Working-Paper-13---Women-and-work-what-comes-next-in-a-post-referendum-Scotland.pdf.

Tableau 7
Proportion des personnes âgées de 25 à 54 ans employées dans les 20 principales professions1 pour les femmes en 2015, Canada, 1987 et 2015

	Femmes		Hommes	
	1987	2015	1987	2015
	pourcentage			
Total	**59,2**	**58,1**	**15,7**	**17,1**
Enseignants aux niveaux secondaire, primaire et préscolaire et conseillers d'orientation	3,8	5,3	2,0	1,6
Personnel paraprofessionnel des services juridiques, sociaux, communautaires et de l'enseignement	2,8	4,7	0,4	0,6
Personnel administratif et de réglementation	2,5	4,6	1,5	1,2
Personnel au travail général de bureau	7,1	4,2	1,0	0,4
Personnel professionnel en soins infirmiers	4,7	3,9	0,3	0,4
Personnel de soutien des services de santé	1,5	3,4	0,2	0,5
Professionnels en finance, en vérification et en comptabilité	2,0	2,9	2,3	2,5
Finance, assurance et personnel de soutien administratif	2,9	2,8	0,4	0,4
Nettoyeurs	2,6	2,6	2,0	2,1
Dispensateurs de soins en milieu familial et personnel de soutien en enseignement	3,7	2,4	0,4	0,2
Vendeurs - commerce de détail	4,0	2,3	1,8	1,5
Professionnels en gestion des ressources humaines et en services aux entreprises	0,7	2,3	0,8	1,2
Représentants du service à la clientèle et de l'information	2,1	2,1	0,2	0,9
Personnel en finance, assurance et personnel assimilé en administration des affaires	2,4	2,1	0,4	0,6
Adjoints administratifs de bureau - général, juridique et médical	9,5	2,0	0,2	0,1
Professionnels des services sociaux et communautaires	0,8	1,8	0,7	0,6
Caissiers	2,3	1,8	0,2	0,3
Personnel des services des aliments et des boissons	1,8	1,7	0,4	0,6
Recherchistes, experts-conseils et agents des politiques et des programmes	0,4	1,7	0,4	1,0
Personnel technique en soins de santé	1,7	1,6	0,2	0,4

1. Groupe intermédiaire de la Classification nationale des professions (CNP) de 2011.
Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, totalisations personnalisées.

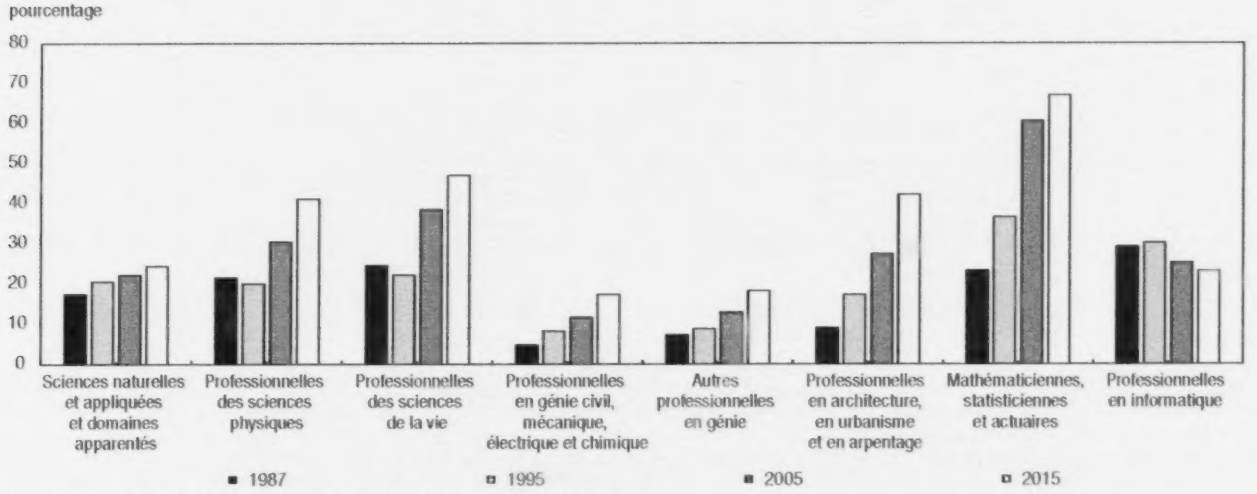
Les femmes représentent environ un quart du personnel professionnel des sciences naturelles et appliquées

Une attention particulière est souvent accordée à la proportion de femmes dans les domaines des sciences, des technologies, du génie et des mathématiques (STGM), partiellement en raison des stéréotypes associés aux sexes en ce qui concerne les capacités des femmes et des hommes, conduisant ainsi les garçons et les filles ainsi que les hommes et les femmes à opter pour différents parcours scolaires et cheminements de carrière[65,66]. Les professions dans ces domaines ont aussi tendance à être bien rémunérées, de sorte qu'une pénurie de femmes dans ces domaines est considérée comme l'un des facteurs expliquant l'écart salarial entre les hommes et les femmes[67]. En étudiant le personnel des sciences naturelles et appliquées en tant que professions se rapprochant le plus de celles en STGM[68] ainsi que les professions qui exigent habituellement un grade universitaire, on peut clairement démontrer que les femmes y sont grandement sous-représentées. Plus particulièrement, en 2015, les femmes représentaient 24,4 % du personnel professionnel des sciences naturelles et appliquées alors que 75,6 % étaient des hommes (tableau 8). Cet écart s'observe surtout au sein du sous-groupe de professionnels en informatique, qui constitue le sous-groupe le plus vaste[69] et qui présente la plus grande disparité hommes-femmes après le génie.

La représentation des femmes dans les professions liées au domaine des STGM a quelque peu augmenté au fil du temps. Plus précisément, la proportion de femmes dans ces professions a augmenté de 7,0 points de pourcentage entre 1987 et 2015 (de 17,4 % à 24,4 %). La proportion de femmes a graduellement progressé dans tous les types de professions liées aux sciences naturelles et appliquées, à l'exception de celles dans le secteur de l'informatique, dans lesquelles leur proportion a en fait diminué au fil du temps (graphique 16). De 1987 à 2015, la proportion de femmes a affiché la hausse la plus prononcée dans les mathématiques, les statistiques et l'actuariat, suivis de l'architecture, de l'urbanisme et de l'arpentage.

65. Les domaines des sciences et des mathématiques sont associés aux hommes, alors que ceux des sciences sociales, humaines et des arts sont associés aux femmes.
66. Hill, Catherine, Christianne Corbett et Andresse St. Rose. 2010. « Why so few? Women in science, technology, engineering, and mathematics », American Association of University Women, Washington D.C., https://www.aauw.org/files/2013/02/Why-So-Few-Women-in-Science-Technology-Engineering-and-Mathematics.pdf.
67. Dionne-Simard, Dominique, Diane Galarneau et Sébastien LaRochelle-Côté. 2016. « Les femmes dans les professions scientifiques au Canada », *Regards sur la société canadienne*, produit n° 75-006-X au catalogue de Statistique Canada, Ottawa, http://www.statcan.gc.ca/pub/75-006-x/2016001/article/14643-fra.htm.
68. *Ibid.*
69. Parmi les emplois professionnels dans le domaine des sciences naturelles et appliquées, 57,3 % étaient liées à l'informatique en 2015.

Graphique 16
Proportion des femmes âgées de 25 à 54 ans du personnel professionnel des sciences naturelles et appliquées, Canada, 1987 à 2015



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, totalisations personnalisées.

En 2015, parmi les professions liées aux sciences naturelles et appliquées, les femmes représentaient la plus forte proportion (par rapport aux hommes) de mathématiciens, de statisticiens et d'actuaires (67,0 %), suivis d'une proportion plus petite de professionnels des sciences de la vie (47,0 %), de professionnels en architecture, en urbanisme et en arpentage (42,2 %) et de professionnels des sciences physiques (41,1 %) (tableau 8). Les femmes représentaient la plus faible proportion de professionnels en génie civil, mécanique, électrique et chimique (17,2 %) et des autres professionnels en génie (18,2 %).

Tableau 8
Proportion des personnes âgées de 25 à 54 ans du personnel professionnel des sciences naturelles et appliquées, Canada, 1987 et 2015

	Femmes		Men	
	1987	2015	1987	2015
	pourcentage			
Personnel professionnel des sciences naturelles et appliquées	**17,4**	**24,4**	**82,6**	**75,6**
Professionnels des sciences physiques	21,5	41,1	78,5	58,9
Professionnels des sciences de la vie	24,5	47,0	75,5	53,0
Professionnels en génie civil, mécanique, électrique et chimique	4,7	17,2	95,3	82,8
Autres professionnels en génie	7,2	18,2	92,8	81,8
Professionnels en architecture, en urbanisme et en arpentage	9,0	42,2	91,0	57,8
Mathématiciens, statisticiens et actuaires	23,2	67,0	76,8	33,1
Professionnels en informatique	29,1	23,1	70,9	76,9

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, totalisations personnalisées.

Les femmes sont sous-représentées dans les postes de direction du secteur privé, mais pas dans les postes de direction du secteur public

La représentation des femmes dans les postes de direction est aussi importante, puisqu'elle illustre la portée dans laquelle les femmes rencontrent des obstacles à leur avancement professionnel qui les empêchent d'accéder aux postes les plus élevés (ce qu'on appelle le « plafond de verre »). Selon des recherches antérieures, de tels obstacles comprennent : l'association du leadership à une attitude confiante, décisive et indépendante qui est généralement considérée comme étant le champs de compétences des hommes; les structures organisationnelles et les pratiques professionnelles ancrées qui reposent sur le modèle familial attribuant à l'homme le rôle de soutien familial et à la femme celui de personne au foyer, et qui rendent donc la combinaison de ces rôles problématique; l'accès limité des femmes aux réseaux informels et à des collègues et mentors d'influence liés à leurs rôles organisationnels; la tendance des femmes à interagir avec d'autres personnes du même sexe; la tendance des hommes en position de supériorité à offrir les occasions de perfectionnement à des hommes occupant un poste subalterne; et le manque de modèles féminins qui peuvent servir de mentors, lesquels laissent entendre aux femmes que leur sexe même constitue un obstacle à la mobilité professionnelle ascendante[70].

Depuis les années 1960, par l'entremise de la Commission de la fonction publique du Canada, et plus tard en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, le gouvernement fédéral cherche à ce que sa main-d'œuvre représente la population du pays en offrant des possibilités d'emploi aux Canadiens qualifiés qui ont fait l'objet de préjudices dans le passé à cet égard, y compris aux femmes[71]. Outre la législation fédérale sur l'équité en matière d'emploi, sept provinces ont adopté des politiques d'équité en matière d'emploi, lesquelles s'appliquent à leurs fonctionnaires, à savoir la Nouvelle-Écosse, le Nouveau-Brunswick, l'Île-du-Prince-Édouard, le Québec, le Manitoba, la Saskatchewan et la Colombie-Britannique[72] (l'Ontario a abrogé ses lois sur l'équité en matière d'emploi en 1995, deux ans après leur entrée en vigueur). Ces efforts ont en partie contribué à la parité hommes-femmes que l'on observe actuellement dans le secteur public en ce qui concerne la représentation des femmes aux postes de direction. Selon l'EPA, en 2015, 54,0 % des législateurs et des cadres supérieurs de l'administration publique étaient des femmes. Cela représente une amélioration par rapport à 1987, année où la proportion de femmes occupant des postes élevés dans le secteur public était de 36,8 %, ce qui constitue une baisse de 17,2 points de pourcentage. En revanche, 25,6 % des cadres supérieurs dans le secteur privé étaient des femmes en 2015, ce qui représente une augmentation de 11,3 points de pourcentage par rapport à 1987.

Les femmes touchent en moyenne 0,87 $ pour chaque dollar gagné par les hommes, et cette disparité est principalement attribuable à l'inégalité salariale entre les hommes et les femmes qui occupent une même profession

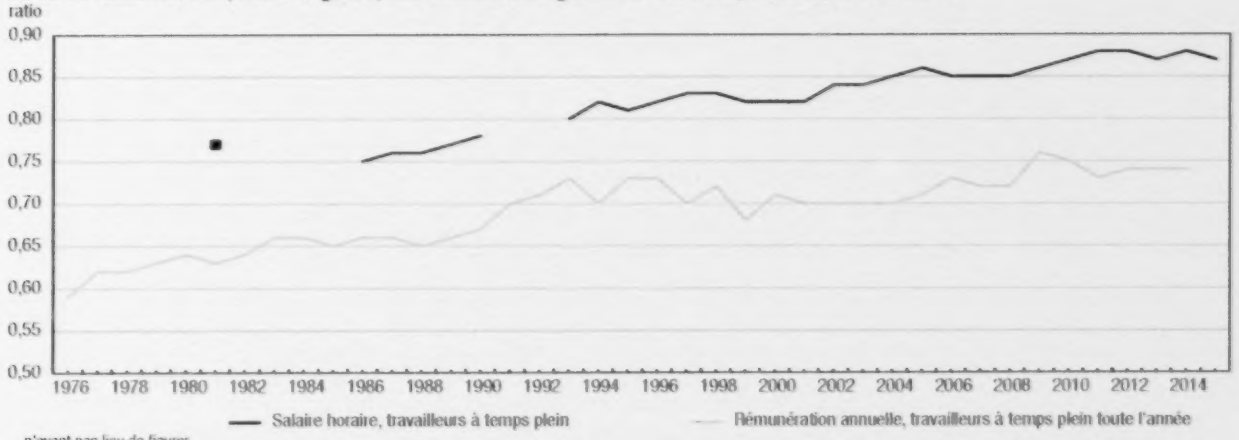
L'écart salarial entre les femmes et les hommes constitue un enjeu d'intérêt fondamental au sein de la population de chercheurs et de la population générale, lequel est souvent perçu comme une indication de l'état général de l'égalité entre les sexes dans la société. La portée de l'écart salarial entre les hommes et les femmes dépend de la mesure de la rémunération utilisée (graphique 17)[73]. Par le passé, les universitaires (et Statistique Canada) ont utilisé la rémunération annuelle des travailleurs à temps plein toute l'année. Selon cette mesure, les femmes de 25 à 54 ans gagnaient en moyenne 52 500 $ en 2014, alors que leurs homologues masculins touchaient en moyenne 70 700 $[74]. Ces chiffres correspondent à un ratio de la rémunération entre les femmes et les hommes de 0,74, ce qui signifie que les femmes touchaient 0,74 $ pour chaque dollar gagné par les hommes. La rémunération annuelle constitue toutefois une mesure problématique de l'inégalité salariale entre les hommes et les femmes, puisque les femmes travaillent en moyenne un moins grand nombre d'heures que les hommes, même celles qui occupent un emploi à temps plein toute l'année, habituellement en raison de leurs obligations familiales[75]. Autrement dit, lorsque l'écart salarial entre les femmes et les hommes est mesuré en fonction de la rémunération annuelle des travailleurs à temps plein toute l'année, celui-ci est influencé par l'écart entre les sexes en matière du nombre d'heures de travail. Alors que la rémunération annuelle tient compte du coût et de la quantité de la main-d'œuvre, le salaire horaire des travailleurs à temps plein reflète uniquement le coût de la main-d'œuvre, ce qui en fait une mesure qui se rapproche davantage de la problématique de la discrimination fondée sur le sexe[76]. En 2014, les femmes touchaient en moyenne 25,38 $ l'heure, alors que les

70. Ibarra, Herminia, Robin J. Ely et Deborah M. Kolb. 2013. « Women rising: The unseen barriers », *Harvard Business Review*, septembre, p. 3 à 8.
71. Direction de l'équité et de la diversité. 2011. « Historique de l'équité en matière d'emploi dans la fonction publique — Le rôle de la Commission de la fonction publique du Canada ». Ottawa, Commission de la fonction publique du Canada, http://publications.gc.ca/site/fra/406061/publication.html.
72. Bakan, Abigail B. et Audrey Kobayashi. 2000. « Politique d'équité en matière d'emploi au Canada : une comparaison interprovinciale », Ottawa, Condition féminine Canada.
73. Baker, Michael et Marie Drolet. 2010. « A new view of the male/female pay gap », *Canadian Public Policy*, vol. 36, nº 4, p. 429 à 464.
74. Le salaire annuel est disponible jusqu'en 2014.
75. Baker, Michael et Marie Drolet. 2010. « A new view of the male/female pay gap », *Canadian Public Policy*, vol. 36, nº 4, p. 429 à 464.
76. *Ibid.*

hommes gagnaient en moyenne 28,92 $ l'heure. Ainsi, les femmes touchaient 0,88 $ pour chaque dollar gagné par les hommes[77]. L'écart salarial entre les femmes et les hommes ainsi calculé selon le salaire horaire moyen est inférieur à celui calculé en fonction de la rémunération annuelle moyenne de 0,14 $, puisque le résultat n'est pas influencé par les écarts entre les sexes en matière du nombre d'heures de travail.

Graphique 17

Ratio de rémunération, selon le genre, des travailleurs âgés de 25 à 54 ans, Canada, 1976 à 2015



... n'ayant pas lieu de figurer

Note : Les données sur les salaires horaires de 1981, 1984, 1986 à 1990 et de 1993 à 1996 proviennent de Baker, Michael et Marie Drolet. 2010. "A new view of the male/female pay gap." Canadian Public Policy 36(4): 429-464.

Sources : Statistique Canada, Enquête sur la population active, Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, et Enquête canadienne sur le revenu, totalisations personnalisées.

Le ratio actuel entre les salaires des femmes et des hommes représente une amélioration considérable par rapport aux décennies précédentes (graphique 17). En 1981, les femmes touchaient en moyenne 0,77 $ pour chaque dollar gagné par les hommes[78]. Le ratio entre les salaires des femmes et des hommes a ensuite oscillé dans la fourchette de 0,75 à 0,79 jusqu'en 1994, soit l'année où il a atteint 0,82. Du milieu des années 1990 jusqu'au début des années 2000, le ratio entre les salaires des femmes et des hommes est demeuré aux environs de 0,80. En 2004, il a atteint 0,85 et il est resté autours de ce niveau jusqu'à présent. En 2015, le ratio entre les salaires des femmes et des hommes avait progressé de 0,10 par rapport à 1981.

L'un des facteurs ayant contribué à l'amélioration du ratio entre les salaires des femmes et des hommes au fil du temps est la hausse du niveau de scolarité des femmes[79]. En effet, plus le niveau de scolarité est élevé, plus l'inégalité salariale entre les femmes et les hommes tend à diminuer (tableau 9), et les femmes affichent une tendance à la hausse à long terme pour ce qui est du niveau de scolarité plus élevé[80]. Entre 1991 et 2015, la proportion de femmes titulaires d'un grade universitaire a augmenté de 21,1 points de pourcentage, passant de 14,0 % à 35,1 %. La proportion d'hommes détenant un grade universitaire a aussi augmenté au cours de cette période, mais dans une moindre mesure, soit de 11,2 points de pourcentage, passant de 17,4 % en 1991 à 28,6 % en 2015. L'augmentation du niveau de scolarité des femmes n'a toutefois pas suffi à entièrement éliminer l'écart salarial entre les femmes et les hommes. Même lorsqu'elles détenaient un grade universitaire supérieur au baccalauréat, les femmes touchaient en moyenne 0,90 $ pour chaque dollar gagné par les hommes en 2015.

77. Les salaires horaires moyens sont fournis pour 2014 aux fins de comparabilité avec les données sur la rémunération annuelle. En 2015, les femmes touchaient en moyenne 26,11 $ l'heure, alors que les hommes gagnaient en moyenne 29,86 $, ce qui correspond à un ratio entre les salaires des femmes et des hommes de 0,87.
78. Baker, Michael et Marie Drolet. 2010. « A new view of the male/female pay gap », *Canadian Public Policy*, vol. 36, nº 4, p. 429 à 464.
79. Drolet, Marie. 2011. « Pourquoi l'écart salarial entre les hommes et les femmes a-t-il diminué? », *L'emploi et le revenu en perspective*, vol. 23, nº 1, p. 3 à 13, http://www.statcan.gc.ca/pub/75-001-x/2011001/pdf/11394-fra.pdf.
80. Ferguson, Sarah-Jane. 2016. « Les femmes et l'éducation : qualifications, compétences et technologies », *Femmes au Canada : rapport statistique fondé sur le sexe*, produit nº 89-503-X au catalogue de Statistique Canada, Ottawa, http://www.statcan.gc.ca/pub/89-503-x/2015001/article/14640-fra.htm.

Tableau 9
Salaires horaires moyens des travailleurs à temps plein âgés de 25 à 54 ans selon le plus haut niveau de scolarité atteint, Canada, 2015

	Femmes	Hommes	Ratio
	dollars		
Total, tous les niveaux de scolarité	**26,11**	**29,86**	**0,87**
0 à 8 années	15,09	21,70	0,70
Études secondaires partielles	17,68	23,00	0,77
Études secondaires complétées	20,64	25,43	0,81
Études postsecondaires partielles	22,43	25,59	0,88
Diplôme ou certificat d'études postsecondaires	24,09	29,37	0,82
Diplôme ou certificat d'une école de métier, de formation professionnelle ou détenu à la suite d'un stage	21,06	29,06	0,72
Diplôme ou certificat non universitaire d'un collège communautaire, cégep ou d'une école de sciences infirmières	24,32	29,19	0,83
Certificat universitaire inférieur au baccalauréat	27,80	32,67	0,85
Grade universitaire	31,42	35,51	0,88
Baccalauréat	30,23	34,45	0,88
Diplôme ou certificat universitaire supérieur au baccalauréat	34,27	37,89	0,90

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, totalisations personnalisées.

L'écart salarial entre les sexes est en partie attribuable à la répartition différente des femmes et des hommes parmi les professions. Les femmes sont surreprésentées dans les professions faiblement rémunérées et sous-représentées dans celles qui sont hautement rémunérées[81,82]. En 2015, 21,2 % des travailleuses à temps plein exerçaient une profession dont le salaire horaire moyen se situait dans le 20 % inférieur de la répartition des salaires, par rapport à 17,3 % de leurs homologues masculins. À l'inverse, 25,9 % des hommes qui occupaient un emploi à temps plein exerçaient une profession dont le salaire horaire moyen se situait dans le 20 % supérieure de la répartition des salaires, par rapport à 18,3 % de leurs homologues féminines. Autrement dit, les femmes sont plus enclines à d'exercer une profession se situant dans le 20 % inférieure de la répartition des salaires qu'une profession se situant dans le 20 % supérieure, et vice-versa chez les hommes.

Les différentes façons dont les professions à prédominance féminine sont valorisées par rapport aux professions à prédominance masculine contribuent aussi à l'inégalité salariale entre les hommes et les femmes[83]. Les professions à prédominance féminine ont tendance à être assorties de taux de rémunération inférieurs aux professions à prédominance masculine, même à niveau de compétences égal (tableau 10). Emploi et Développement social Canada classe les professions de la CNP selon le niveau de compétences habituellement exigé comme suit : A : diplôme universitaire; B : diplôme d'études collégiales ou d'un programme d'apprentissage; C : diplôme d'études secondaires ou formation propre à la profession et D : formation en cours d'emploi. Pour chacun de ces niveaux de compétences, les femmes se trouvant dans des professions à prédominance féminine gagnent moins que les hommes qui exercent des professions à prédominance masculine. Par exemple, les professions du grand groupe du personnel professionnel en soins infirmiers et celles du groupe du personnel professionnel des sciences naturelles et appliquées sont respectivement à prédominance féminine et masculine, et exigent habituellement d'avoir fait des études universitaires. Malgré cela, le salaire horaire moyen d'une femme professionnelle occupant un poste en soins infirmiers était de 35,37 $ en 2015, alors que le salaire moyen d'un homme professionnel travaillant dans le groupe des sciences naturelles et appliquées était de 39,85 $ — ce qui constitue un écart de 4,48 $. De même, les professions du groupe du personnel de supervision du travail administratif et financier et le personnel administratif ainsi que celles du groupe du personnel des métiers de l'électricité, de la construction et des industries sont respectivement à prédominance féminine et masculine, et exigent habituellement un diplôme d'études collégiales ou d'un programme d'apprentissage. Toutefois, le salaire horaire moyen d'une femme qui exerce une profession dans le secteur de l'administration est de 25,11 $, alors que celui d'un homme qui exerce une profession dans le secteur de la construction est de 29,76 $. Étant donné que les professions à prédominance féminine sont grandement semblables au travail traditionnellement accompli par les femmes dans le ménage, le fait que les femmes qui exercent ces professions aient tendance à avoir un salaire moins élevé que celui des hommes exerçant des professions à prédominance masculine au même niveau de compétence démontre la dévalorisation du travail des femmes dans les secteurs public et privé.

81. Drolet, Marie. 2001. « Écart salarial entre hommes et femmes », *Perspective*, vol. 12, nº 7, p. 29 à 37, http://www.statcan.gc.ca/pub/75-001-x/01201/6036-fra.html.
82. Cohen, Philip N. et Matt L. Huffman. 2003. « Occupational segregation and the devaluation of women's work across U.S. labour markets », *Social Forces*, vol. 81, nº 3, p. 881 à 908.
83. *Ibid.*

Tableau 10

Salaires horaires moyens des travailleurs à temps plein âgés de 25 à 54 ans selon la profession[1], le niveau de compétence[2] et le sexe, Canada, 2015

	Femmes	Hommes
	dollars	
Niveau de compétence A : professions qui exigent habituellement une formation universitaire		
Cadres supérieurs	...	50,01
Directeurs des services administratifs, des services financiers et des services aux entreprise, et des services de communications (sauf la radiotélédiffusion)[3]	...	44,03
Directeurs des services de génie, d'architecture, de sciences et des systèmes informatique[4]	...	49,13
Directeurs des soins de santé[5]	40,62	...
Directeurs de la fonction publique, de l'enseignement et des services sociaux et communautaires, et des services de la protection du public[6]	40,59	...
Directeurs des arts, de la culture, des sports et des loisirs[7]	...	33,19
Cadres intermédiaires dans le commerce de détail, de gros et des services à la clientèle	...	36,22
Directeurs de la construction, de l'exploitation et de l'entretien d'immeubles, et des transports[8]	...	38,62
Directeurs de l'exploitation des ressources naturelles et de la pêche, et gestionnaires en agriculture, horticulture et en aquaculture[9]	...	38,71
Directeurs de la fabrication et des services d'utilité publique[10]	...	43,23
Personnel professionnel en gestion des affaires et en finance	32,86	...
Personnel professionnel des sciences naturelles et appliquées	...	39,85
Personnel professionnel en soins infirmiers	35,37	...
Personnel professionnel des soins de santé (sauf soins infirmiers)	36,04	...
Personnel professionnel en services d'enseignement	35,12	...
Personnel professionnel du droit et des services gouvernementaux, sociaux et communautaires	34,05	...
Personnel professionnel des arts et de la culture	31,13	...
Niveau de compétence B : professions qui exigent habituellement une formation collégiale ou un programme d'apprentissage		
Personnel de supervision du travail administratif et financier et personnel administratif	25,11	...
Personnel en finance, assurance et personnel assimilé en administration des affaires	24,41	...
Personnel technique assimilé aux sciences naturelles et appliquées	...	31,98
Personnel technique des soins de santé	27,40	...
Personnel paraprofessionnel des services juridiques, sociaux, communautaires et de l'enseignement	22,57	...
Personnel des services de protection public de première ligne	...	38,43
Personnel technique des arts, de la culture, des sports et des loisirs	...	28,16
Personnel de supervision des ventes au détail et personnel des ventes spécialisées	21,25	...
Personnel de supervision en services et personnel de services spécialisés	...	19,02
Personnel des métiers de l'électricité, de la construction et des industries	...	29,76
Personnel des métiers d'entretien et d'opération d'équipement	...	29,17
Superviseurs et métiers techniques dans les ressources naturelles, l'agriculture et la production connexe	...	33,60
Personnel de supervision dans la transformation, la fabrication et les services d'utilité publique et opérateurs de poste central de contrôle	...	30,76
Niveau de compétence C : professions qui exigent habituellement une formation de niveau secondaire ou une formation spécifique à la profession		
Personnel de soutien de bureau	21,65	...
Personnel de coordination de la distribution, du suivi et des horaires	...	21,64
Personnel de soutien des services de santé	20,95	...
Dispensateurs de soins et personnel de soutien en enseignement, en droit et en protection publique	19,36	...
Représentants des ventes et vendeurs - commerce de gros et de détail	...	26,20
Représentants de services et autre personnel de services à la clientèle et personnalisés	18,20	...
Personnel d'installation, de réparation et d'entretien et manutentionnaires	...	21,47
Personnel en opération d'équipement de transport et de machinerie lourde et autre personnel assimilé à l'entretien	...	24,08
Personnel en ressources naturelles, en agriculture et en production connexe	...	22,33
Opérateurs de machinerie reliée à la transformation et à la fabrication et autre personnel assimilé	...	21,64
Monteurs dans la fabrication	...	21,91
Niveau de compétence D : professions pour lesquelles une formation en cours d'emploi est habituellement donnée		
Personnel de soutien des ventes	13,97	...
Personnel de soutien en service et autre personnel de service, n.c.a.	15,13	...
Personnel de soutien des métiers, manoeuvres et aides d'entreprise en construction et autre personnel assimilé	...	23,81
Manoeuvres à la récolte, en aménagement paysager et en ressources naturelles	...	22,94
Manoeuvres dans la transformation, la fabrication et les services d'utilité publique	...	19,41

... n'ayant pas lieu de figurer

1. Grand groupe de la Classification nationale des professions (CNP) de 2011.
2. Fondé sur la variante pour l'analyse selon le niveau de compétence de la CNP.
3. Ceci regroupe les codes 011 à 013 de la Classification nationale des professions (CNP).
4. Code 021 de la Classification nationale des professions (CNP).
5. Code 031 de la Classification nationale des professions (CNP).
6. Ceci regroupe les codes 041 à 043 de la Classification nationale des professions (CNP).
7. Code 051 de la Classification nationale des professions (CNP).
8. Ceci regroupe les codes 071 à 073 de la Classification nationale des professions (CNP).
9. Ceci regroupe les codes 081 à 082 de la Classification nationale des professions (CNP).
10. Code 091 de la Classification nationale des professions (CNP).

Note : Les salaires ne sont fournis que pour le sexe qui occupe majoritairement le groupe professionnel correspondant.
Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, totalisations personnalisées.

Si la distribution des femmes à travers les professions était la même que celle des hommes, le salaire moyen des femmes diminuerait de 0,01 $ par heure. Il s'ensuit que le ratio du salaire entre les femmes et les hommes serait inchangé.

En 2015, les hommes gagnaient un salaire plus élevé que celui des femmes dans chacun des groupes professionnels (c.-à-d. les 46 groupes à deux chiffres de la CNP), à l'exception du personnel professionnel et des directeurs des arts, de la culture, des sports et des loisirs (c.-à-d. les bibliothécaires, les archivistes, les conservateurs et les restaurateurs ainsi que les professionnels de la rédaction, de la traduction et le personnel professionnel assimilé des communications) et des cadres intermédiaires de la production (données non présentées). Même au sein des groupes de professions traditionnellement associées aux femmes, comme l'enseignement, les soins infirmiers et les autres services de santé, le personnel de bureau et les autres emplois administratifs et la vente et les services, les salaires horaires moyens touchés par les hommes étaient supérieurs à ceux gagnés par les femmes (données non présentées). Cette situation peut indiquer l'existence d'un phénomène que la littérature à ce sujet appelle « ascenseur de verre », selon lequel les hommes qui occupent des professions à prédominance féminine sont promus plus rapidement et à des postes plus élevés que les femmes en raison du privilège fondé sur le sexe, et d'une politique d'équité purement figurative[84].

Les professions traditionnellement associées aux hommes qui sont habituellement associées à un travail manuel affichaient l'écart salarial entre les sexes le plus grand en 2015, les femmes touchant en moyenne 7,24 $ l'heure de moins que les hommes (20,23 $ par rapport à 27,47 $). Dans les professions de « cols blancs », les femmes gagnaient en moyenne 4,56 $ l'heure de moins que leurs homologues masculins (35,32 $ par rapport à 39,88 $). Dans les groupes non professionnels traditionnellement associées aux femmes, l'écart salarial entre les sexes était semblable dans les domaines suivants : le travail de bureau et l'administration, les services de santé, ainsi que les services juridiques, sociaux, communautaires et de l'enseignement, où les femmes gagnaient en moyenne 4,60 $ l'heure de moins que les hommes (23,66 $ par rapport à 28,26 $). Dans les professions de la vente au détail et des services, l'écart salarial entre les sexes était en moyenne de 4,83 $ (17,91 $ par rapport à 22,74 $).

Étant donné leur distribution au sein des professions, si les femmes touchaient le même salaire que celui des hommes pour la même profession, leur salaire moyen augmenterait en moyenne de 2,86 $ par heure. Il en résulterait un ratio du salaire entre les femmes et les hommes de 0,97, soit la quasi-parité. Il s'ensuit que l'écart salarial entre les sexes est dû en plus grande partie à l'inégalité salariale entre les hommes et les femmes qui occupent une même profession plutôt qu'à la disparité en ce qui a trait à la distribution des hommes et des femmes à travers les professions.

Plusieurs raisons ont été avancées pour expliquer l'écart salarial entre les femmes et les hommes existant au sein des professions dans les ouvrages spécialisés, bien qu'aucune ne puisse être évaluée à l'aide des données recueillies par Statistique Canada. L'une de ces explications est que les femmes sont victimes de discrimination salariale fondée sur leur sexe. Ce raisonnement repose sur le fait que pour un travail identique, une femme reçoit un salaire inférieur à celui d'un homme. Une autre explication, qui peut aussi s'ajouter à la précédente, veut qu'au sein des groupes professionnels, les femmes choisissent les postes les moins exigeants et/ou les plus flexibles afin de concilier leur emploi avec leurs responsabilités en matière de prestation de soins[85]. Il est aussi possible que les femmes soient moins aptes à négocier leur salaire, ou qu'elles aient un intérêt moindre à l'égard de la concurrence[86], ces caractéristiques étant considérées comme des traits « masculins » dans le contexte de la socialisation des sexes[87].

L'effet de la maternité sur le salaire des femmes s'est atténué

De façon générale, les mères gagnent moins que les pères et les femmes sans enfants à charge. Les études précédentes montrent que cette « pénalité liée à la maternité » apparaît à un point précis dans le temps et qu'elle persiste tout au long de la vie des mères[88,89,90]. En 1997, les mères qui avaient au moins un enfant de moins de 18 ans touchaient 0,79 $ pour chaque dollar gagné par les pères, alors que les femmes sans enfants recevaient 0,88 $ pour chaque dollar gagné par les hommes sans enfants. En 2015, l'effet de la maternité sur le salaire horaire des femmes s'était atténué sans toutefois disparaître : les mères ayant au moins un enfant de moins de 18 ans touchaient 0,85 $ pour chaque dollar gagné par les pères, alors que les femmes sans enfants recevaient 0,90 $ pour chaque dollar gagné par les hommes sans enfants.

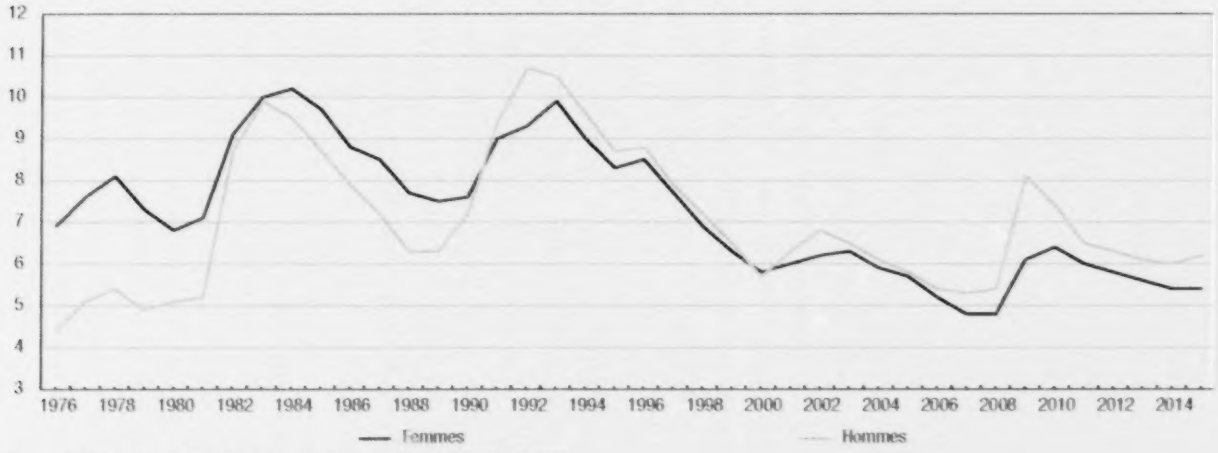
Tendances en matière de chômage

84. Williams, Christine L. 1992. « The glass escalator: Hidden advantages for men in the 'female' professions », *Social Problems*, vol. 39, nº 3, p. 253 à 267.
85. Goldin, Claudia. 2014. « A grand convergence: Its last chapter », *American Economic Review*, vol. 104, nº 4, p. 1091 à 1119.
86. *Ibid.*
87. Williams, Joan C. et Rachel Dempsey. 2014. *What Works for Women at Work: Four Patterns Working Women Need to Know*, New York, New York University Press.
88. Correll, Shelley J., Stephen Bernard et In Paik. 2007. « Getting a job: Is there a motherhood penalty? », *American Journal of Sociology*, vol. 112, nº 5, p. 1297 à 1339.
89. Budig, Michelle J. et Paula England. 2001. « The wage penalty for motherhood », *American Sociological Review*, vol. 66, p. 204 à 225.
90. Anderson, Deborah J., Melissa Binder et Kate Krause. 2003. « The motherhood wage penalty revisited: Experience, heterogeneity, work effort, and work-schedule flexibility », *Industrial and Labour Relations Review*, vol. 56, nº 2, p. 273 à 294.

De 1976 à 1990, le taux de chômage était plus élevé chez les femmes que chez les hommes (graphique 18). Toutefois, en 1980, l'écart entre les sexes en matière de chômage — défini comme étant la différence entre les taux de chômage des hommes et des femmes — a commencé à se rétrécir. En 1991, cet écart avait diminué à un point tel qu'il est devenu positif, les femmes ayant atteint un taux de chômage inférieur à celui des hommes pour la première fois depuis des années. Bien que cette tendance se soit poursuivie jusqu'à aujourd'hui, durant les périodes de récession du début des années 1990 et de la fin des années 2000, l'écart (positif) entre les sexes en matière de chômage s'est temporairement élargi en raison de la croissance plus prononcée du taux de chômage chez les hommes par rapport aux femmes. Cela est attribuable au fait que les industries les plus touchées par les pertes d'emploi lors de ces périodes de ralentissement économique étaient des industries à prédominance masculine du secteur de la production de biens[91,92].

Graphique 18

Taux de chômage des personnes âgées de 25 à 54 ans, Canada, 1976 à 2015



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, tableau CANSIM 282-0002.

La réduction de l'écart entre les sexes en matière de chômage peut être aussi attribuable à la hausse de la participation des femmes au marché du travail et, inversement, à la baisse du degré de participation des hommes[93]. En effet, les femmes sont maintenant moins susceptibles de quitter la population active parce qu'elles ne sont plus actives (ce qui indique un plus grand degré de participation au marché du travail), alors que les hommes sont plus enclins à quitter la population active une fois qu'ils sont en chômage et moins susceptibles de la réintégrer par la suite (ce qui indique un moins grand degré de participation au marché du travail)[94].

L'écart entre les sexes au chapitre du chômage a tendance à être plus grand dans les provinces où le taux de chômage est plus fort et plus petit dans les provinces où le taux de chômage est plus faible

Comme pour les taux d'emploi, les taux de chômage varient d'une province à l'autre. Les taux de chômage se situaient généralement sous la moyenne nationale en Ontario et dans la région des Prairies, et au-dessus de la moyenne nationale au Québec, dans la région de l'Atlantique et en Colombie-Britannique. Compte tenu de cette variation entre les provinces, il s'avère plus éducatif d'étudier l'écart entre les sexes en matière de chômage au sein de chaque province plutôt que d'analyser les écarts entre les provinces.

91. Cross, Philip. 2011. « Comment le cycle de récession-reprise de 2008-2010 se compare aux cycles précédents? », *L'Observateur économique canadien*, produit n° 11-010-X au catalogue de Statistique Canada, Ottawa, http://www5.statcan.gc.ca/olc-cel/olc.action?ObjId=11-010-X2011001114018ObjType=47&lang=fr&limit=0.
92. Chan, Ping Ching Winnie, René Morissette et Marc Frenette. 2011. « Les travailleurs mis à pied au cours des trois dernières récessions : qui étaient-ils et quels résultats ont-ils obtenus? », *Direction des études analytiques : documents de recherche*, produit n° 11F0019M au catalogue de Statistique Canada, n° 337, Ottawa, http://www.statcan.gc.ca/pub/11f0019m/11f0019m2011337-fra.pdf.
93. Albanesi, Stefania et AySegül Sahin. 2013. « The gender unemployment gap », *Federal Reserve Bank of New York Staff Reports*, n° 613, https://www.newyorkfed.org/medialibrary/media/research/staff_reports/sr613.pdf.
94. *Ibid.*

La variation de l'écart entre les sexes en matière de chômage d'une province à l'autre concordait en grande partie avec la variation globale des taux de chômage entre les provinces (tableau 11). En 2015, les taux de chômage des hommes dans la région de l'Atlantique étaient à la fois plus élevés que ceux des femmes et que la moyenne nationale observée chez les hommes. Par conséquent, les écarts entre les sexes en matière de chômage les plus prononcés ont été observés à Terre-Neuve-et-Labrador (4,2 points de pourcentage), au Nouveau-Brunswick (3,7 points de pourcentage) et en Nouvelle-Écosse (2,4 points de pourcentage). Les taux de chômage plus élevés chez les hommes ainsi que les écarts connexes entre les sexes observés dans la région de l'Atlantique sont attribuables à la prévalence des industries très saisonnières dans le secteur de la production de biens — c.-à-d. les industries de la foresterie, de la pêche, des mines, de l'exploitation en carrière, de l'extraction de pétrole et de gaz et de la construction —, qui embauchent beaucoup plus d'hommes que de femmes[95].

En 2015, l'écart entre les sexes en matière de chômage avait tendance à être moindre dans les provinces affichant de faibles taux de chômage, où les taux de chômage des femmes et des hommes étaient équivalents ou inférieurs à la moyenne nationale respective, soit l'Ontario (0,3 %), le Manitoba (0,4 %), la Colombie-Britannique (0,4 %) et l'Alberta (0,6 %). Les exceptions à cette tendance étaient la Saskatchewan (1,1 %), le Québec (1,4 %) et l'Île-du-Prince-Édouard (-1,6 %), des provinces qui, en raison de la taille modérée de leur écart entre les sexes en matière de chômage, se situaient entre les deux autres groupes de provinces.

Tableau 11
Taux de chômage des personnes âgées de 25 à 54 ans selon la province, 2015

	Femmes	Hommes	Différence
	pourcentage		points de pourcentage
Canada	**5,4**	**6,2**	**-0,8**
Terre-Neuve-et-Labrador	8,8	13,0	-4,2
Île-du-Prince-Édouard	8,0	9,6	-1,6
Nouvelle-Écosse	6,0	8,4	-2,4
Nouveau-Brunswick	6,2	9,9	-3,7
Québec	5,8	7,2	-1,4
Ontario	5,4	5,7	-0,3
Manitoba	4,9	4,5	0,4
Saskatchewan	3,8	4,9	-1,1
Alberta	5,1	5,7	-0,6
Colombie-Britannique	4,9	5,3	-0,4

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, tableau CANSIM 282-0002.

Après l'insatisfaction, les raisons personnelles ou familiales étaient les plus souvent mentionnées par les femmes qui avaient quitté leur emploi

En 2015, la majorité des personnes en chômage avaient travaillé au cours de l'année précédente. Toutefois, une plus grande proportion d'hommes (70,7 %) que de femmes (58,7 %) avaient travaillé. En revanche, une proportion plus élevée de femmes que d'hommes avaient réintégré le marché du travail après l'avoir quitté (34,1 % par rapport à 26,1 %) (tableau 12). De même, une plus grande proportion de femmes (7,4 %) que d'hommes (3,2 %) étaient de nouvelles venues sur le marché du travail, ce qui signifie qu'elles n'avaient jamais occupé d'emploi auparavant.

Les hommes ont affiché de plus longues périodes de chômage en moyenne que les femmes (23,1 semaines par rapport à 20,3 semaines). Ainsi, le fait qu'un plus grand nombre de femmes que d'hommes ont réintégré le marché du travail après l'avoir quitté est probablement attribuable à la plus grande probabilité que les femmes prennent un congé de maternité ou un congé parental à la naissance d'un enfant ou à l'adoption de jeunes enfants, ou d'autres types de congés pour des obligations familiales. Parmi les femmes ayant reçu des prestations d'assurance-emploi en 2015, 45,6 % ont obtenu des prestations de maternité, des prestations parentales ou des prestations de compassion[96]. Cette proportion était d'un peu plus de 3,0 % chez les hommes prestataires d'assurance-emploi qui avaient reçu ces types de prestations.

95. Sharpe, Andrew [illegible]my Smith. 2005. « Labour market seasonality in Canada: Trends and policy implications », rapport n° 2005-01 du Centre d'étude des niveaux de vie (CSLS), Ottawa, CSLS, http://www.csls.ca/reports/csls2005-01.pdf.
96. Statistique Canada, données sur l'assurance-emploi, tableau CANSIM 276-0020.

Parmi les personnes en chômage qui avaient travaillé au cours de l'année précédente, les raisons pour avoir quitté leur dernier emploi ou avoir perdu celui-ci variaient selon le sexe. En 2015, la majorité des personnes étaient en chômage parce qu'elles avaient perdu leur emploi, et non parce qu'elles l'avaient quitté; toutefois, une plus grande proportion d'hommes (80,3 %) que de femmes (70,5 %) avaient perdu leur emploi. En revanche, une plus forte proportion de femmes que d'hommes avaient quitté leur emploi (29,5 % par rapport à 19,7 %). Les femmes ont le plus souvent indiqué des raisons personnelles ou familiales, après l'insatisfaction, pour avoir quitté leur emploi (19,0 %), alors qu'il s'agissait des raisons les moins courantes chez les hommes (8,9 %). Pour la grande majorité des femmes et des hommes, la perte de l'emploi était une mise à pied permanente et non temporaire. Toutefois, une proportion plus élevée de femmes (91,9 %) que d'hommes (85,7 %) ont été mises à pied de façon permanente, alors qu'une plus forte proportion d'hommes que de femmes ont été mis à pied de façon temporaire (14,3 % par rapport à 8,1 %), ce qui s'explique par la surreprésentation des hommes dans les industries très saisonnières (c.-à-d. l'agriculture; la pêche, les mines, l'exploitation en carrière et l'extraction de pétrole et de gaz; la construction; et la fabrication).

Tableau 12
Proportion des chômeurs âgés de 25 à 54 ans selon la raison pour le chômage et le sexe, Canada, 2015

	Femmes	Hommes
	pourcentage	
Ont travaillé au cours de la dernière année	**58,5**	**70,7**
Ont quitté leur emploi	29,5	19,7
Maladie ou incapacité	14,8	15,1
Obligations personnelles ou familiales	19,0	8,6
Vont à l'école	7,3	9,0
Insatisfaction	37,4	41,9
Autres raisons	20,8	24,5
Ont perdu leur emploi	70,5	80,3
Mise à pied permanente	91,9	85,7
Mise à pied temporaire	8,1	14,3
N'ont pas travaillé au cours de la dernière année	**34,1**	**26,1**
N'ont jamais travaillé	**7,4**	**3,2**

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, tableau CANSIM 282-0217.

Prestations d'assurance-emploi

Le régime d'assurance-emploi prévoit le versement de prestations temporaires aux personnes qui ont perdu leur emploi (prestations régulières) ou qui sont incapables de travailler en raison d'une maladie ou d'une blessure (prestations de maladie), de la naissance ou de l'adoption d'un enfant (prestations de maternité et prestations parentales), d'une maladie grave d'un enfant (prestations pour les parents d'enfants gravement malades), ou du risque de décès d'un membre de la famille (prestations de compassion). Les cinq derniers types de prestations sont communément appelés les « prestations spéciales ». En plus des prestations régulières et spéciales, le régime prévoit également le versement de prestations de travail partagé et de prestations de pêcheur.

Selon l'Enquête sur la couverture de l'assurance-emploi (ECAE), des proportions pratiquement équivalentes de femmes et d'hommes qui ont quitté leur emploi, perdu celui-ci ou qui étaient en congé non payé étaient admissibles aux prestations d'assurance-emploi en 2015 (44,5 % et 45,0 % respectivement). Pour être admissibles aux prestations d'assurance-emploi, les demandeurs doivent répondre aux exigences minimales établies par Emploi et Développement social Canada (EDSC) en fonction de leur lieu de résidence. Ces exigences incluent : avoir un motif de cessation d'emploi « valable », avoir occupé un emploi assurable au cours des 12 mois précédents et avoir cumulé le nombre d'heures assurables requis depuis la cessation de l'emploi précédent. La plupart des femmes et des hommes qui étaient inadmissibles aux prestations d'assurance-emploi n'avaient pas travaillé au cours des 12 mois précédents (ou n'avaient jamais travaillé) [55,6 % et 50,3 % respectivement]. De plus, 22,3 % des femmes et 23,6 % des hommes inadmissibles ont quitté leur emploi sans motif valable selon les termes du régime d'assurance-emploi, y compris pour fréquenter un établissement d'enseignement. Les proportions restantes de 22,1 % de femmes inadmissibles et de 26,1 % d'hommes inadmissibles ne répondaient pas aux exigences d'admissibilité du régime d'assurance-emploi, y compris l'occupation d'un emploi assurable.

Bien que le taux d'admissibilité aux prestations d'assurance-emploi et les raisons de l'inadmissibilité à celles-ci soient semblables chez les deux sexes, les types de prestations reçues à un moment donné diffèrent. Selon les données administratives d'EDSC et de Service Canada, parmi les femmes ayant obtenu des prestations d'assurance-emploi en 2015, 44,7 % ont reçu des prestations régulières, alors que 54,6 % ont reçu des prestations spéciales (Statistique Canada, tableau CANSIM 276-0020). Parmi les hommes, 86,6 % recevaient des prestations régulières et 10,3 %, des prestations spéciales. L'écart entre les hommes et les femmes au chapitre des prestations spéciales était plus prononcé dans le cas des prestations parentales — 91,9 % des bénéficiaires étaient des femmes, alors que 8,1 % étaient des hommes — que dans le cas des prestations de maladie, pour lesquelles 60,7 % des bénéficiaires étaient des femmes et 39,3 %, des hommes. Les écarts entre les sexes observés dans le cas des autres types de prestations spéciales ont été supprimés afin de protéger la confidentialité des bénéficiaires de prestations d'assurance-emploi.

Jeunes femmes

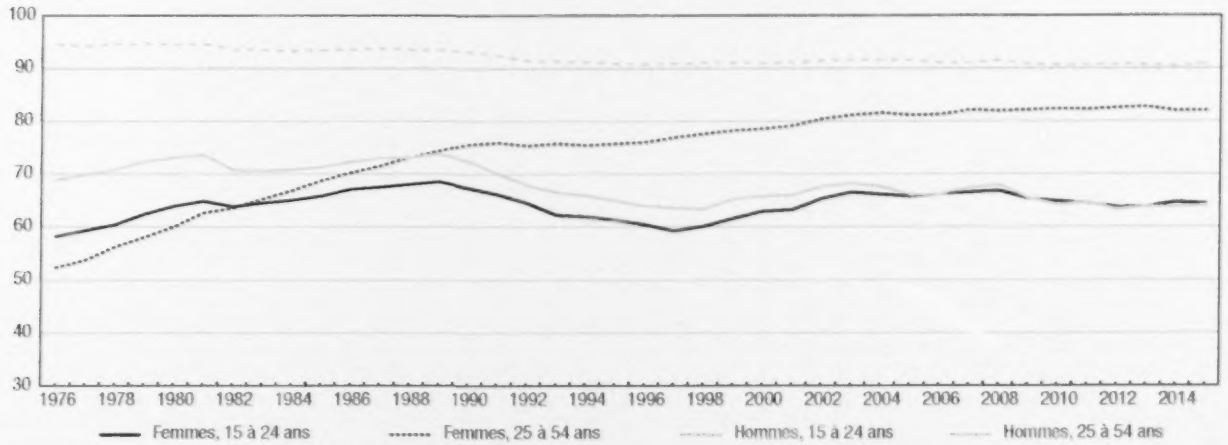
Dans le contexte de la population active, les jeunes sont conventionnellement définis comme étant les personnes âgées de 15 à 24 ans. Bien que certains observateurs aient souligné le fait que les « jeunes » englobent deux groupes d'âge distincts, soit les adolescents (les 15 à 19 ans) et les jeunes vingtenaires (les 20 à 24 ans), lesquels affichent des résultats différents sur le marché du travail[97], cet intervalle est utilisé dans le présent document afin de veiller à la cohérence des statistiques à l'échelle internationale[98].

Plus de jeunes femmes sont aux études par rapport aux jeunes hommes

Les jeunes ont tendance à afficher des taux d'activité inférieurs à ceux des personnes appartenant au principal groupe d'âge actif (graphique 19) en raison du fait qu'ils sont bien souvent encore aux études[99]. De fait, la proportion de jeunes aux études a augmenté depuis 1976, en particulier chez les femmes. En 1976, 41,2 % des jeunes femmes étaient aux études, tout comme 45,3 % des jeunes hommes. Ces proportions ont ensuite augmenté pour atteindre respectivement 65,1 % et 58,2 % en 2015, ce qui constitue des hausses de 23,9 points de pourcentage et de 12,9 points de pourcentage. Bien que les étudiants soient moins susceptibles d'être actifs que les non-étudiants, depuis 1981, une plus grande proportion de jeunes femmes que de jeunes hommes ont entrepris des études postsecondaires. Depuis 2005, l'écart entre les taux d'activité des jeunes femmes et des jeunes hommes est inférieur à 1,0 %[100].

97. Cross, Philip. 2015. « Serving up the reality on youth unemployment: How rising unemployment among teens has skewed public perceptions about young people and work ». Ottawa, Institut MacDonald-Laurier, http://www.macdonaldlaurier.ca/files/pdf/MLI-PCrossYouthUnemployment10-15-webready.pdf.
98. À des fins statistiques, les Nations Unies définissent les jeunes comme étant les personnes âgées de 15 à 24 ans.
99. Bernard, André. 2015. « L'activité des jeunes sur le marché du travail : 2008 à 2014 », *Aperçus économiques*, produit nº 11-626-X, nº 052 au catalogue de Statistique Canada, Ottawa, http://www.statcan.gc.ca/pub/11-626-x/11-626-x2015052-fra.htm.
100. *Ibid.*

Graphique 19
Taux d'activité des personnes âgées de 15 à 24 ans et de 25 à 54 ans, Canada, 1976 à 2015



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, tableau CANSIM 282-0002.

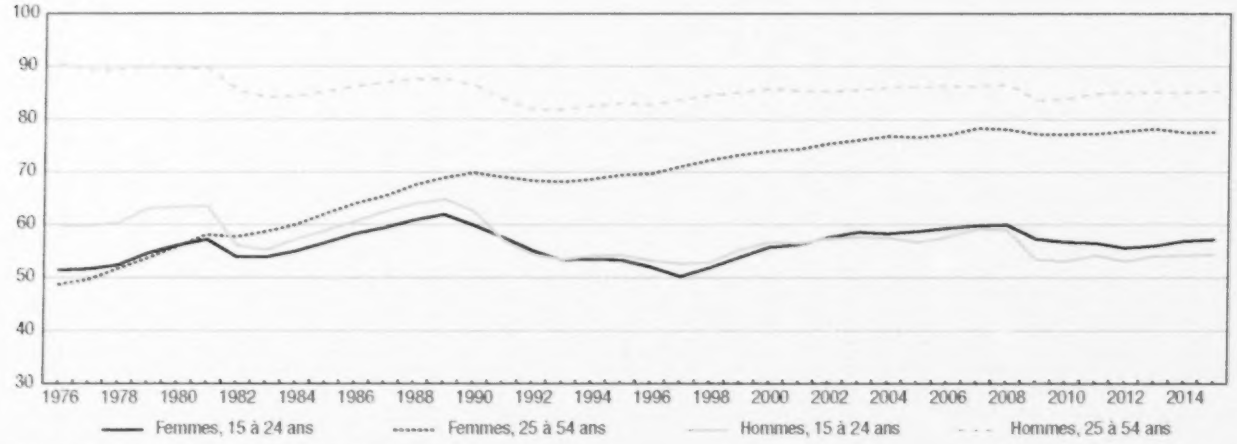
L'écart entre les sexes au chapitre des taux d'emploi est plus petit chez les jeunes que chez les personnes du principal groupe d'âge actif

Alors que le taux d'emploi des femmes appartenant au principal groupe d'âge actif est demeuré systématiquement inférieur à celui des hommes, le taux d'emploi des jeunes femmes était légèrement supérieur à celui des jeunes hommes en 1991, en 1992 et à partir de 2002 (graphique 20). En fait, l'écart entre les sexes au chapitre des taux d'emploi est demeuré considérablement inférieur chez les jeunes par rapport aux personnes de 25 à 54 ans. En 1976, 51,4 % des jeunes femmes et 59,9 % des jeunes hommes occupaient un emploi, ce qui constitue un écart de 8,5 points de pourcentage. Dans le principal groupe d'âge actif, le taux d'emploi des femmes était légèrement inférieur, soit 48,7 %, alors que le taux d'emploi des hommes était beaucoup plus élevé, atteignant 90,4 %, ce qui correspondait à un écart de 41,7 points de pourcentage. Cet écart plus prononcé des taux d'emploi entre les hommes et les femmes du principal groupe d'âge actif en 1976, relatif à ceux observés chez les jeunes, s'explique en partie par le fait que les femmes à ce moment avaient tendance à cesser d'occuper un emploi rémunéré, que ce soit de façon temporaire ou permanente, au moment où elles se mariaient ou commençaient à avoir des enfants[101,102]. En 2015, 57,2 % des jeunes femmes occupaient un emploi, par rapport à 54,4 % de leurs homologues masculins, ce qui représente un écart de 2,8 points de pourcentage en faveur des femmes. Par ailleurs, parmi les personnes appartenant au principal groupe d'âge actif, cette proportion était de 77,5 % chez les femmes et de 85,3 % chez les hommes, ce qui constitue un écart de 7,8 points de pourcentage en faveur des hommes. Pourquoi l'écart entre les hommes et les femmes au chapitre de l'emploi est-il inférieur et en faveur des femmes (c.-à-d. positif) chez les jeunes comparativement aux personnes appartenant au principal groupe d'âge actif? Cela a beaucoup à voir avec le fait que les personnes de 25 à 54 ans ne constituent pas seulement le groupe « principal » en matière d'emploi, mais aussi le « principal » groupe d'âge en ce qui a trait à la constitution d'une famille et à la parentalité. Lorsqu'ils deviennent parents, les couples ont tendance à migrer vers une division du travail plus traditionnelle, ou « selon le sexe »[103], ce qui constitue une entrave à l'activité des femmes sur le marché du travail. À mesure que les jeunes reportent de plus en plus la transition vers la parentalité, effectuant des études postsecondaires et s'établissant dans le travail rémunéré[104,105], les interruptions du travail associées à la grossesse et à l'éducation des enfants, qui touchent principalement les femmes, sont également reportées à un âge ultérieur.

101. Crompton, Susan et Michael Vickers. 2000. « La population active : 100 ans d'histoire », *Tendances sociales canadiennes*, nº 57, p. 2 à 14, http://www.statcan.gc.ca/access_acces/alternative_alternatif_action?loc=http://www.statcan.gc.ca/pub/11-008-x/2000001/article/5086-fra.pdf&l=fra&archive=1.
102. Goldin, Claudia. 2006. « The quiet revolution that transformed women's employment, education, and family », *American Economic Review*, vol. 96, nº 2, p. 1 à 21.
103. Fox, Bonnie. 2001. « The formative years: How parenthood creates gender », *Revue canadienne de sociologie*, vol. 38, nº 4, p. 373 à 390.
104. Clark, Warren. 2007. « Transitions différées des jeunes adultes », *Tendances sociales canadiennes*, produit nº 11-008-XIF au catalogue de Statistique Canada, Ottawa, nº 84, p. 13 à 21, http://www.statcan.gc.ca/pub/11-008-x/2007004/pdf/10311-fra.pdf.
105. Hayford, Sarah R., Karen B. Guzzo et Pamela J. Smock. 2014. « The decoupling of marriage and parenthood? Trends in the timing of marital first births, 1945-2002 », *Journal of Marriage and the Family*, vol. 76, nº 3, p. 520 à 538.

Graphique 20
Taux d'emploi des personnes âgées de 15 à 24 ans et de 25 à 54 ans, Canada, 1976 à 2015

pourcentage



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, tableau CANSIM 282-0002.

Le taux de chômage des jeunes femmes est inférieur à celui des jeunes hommes

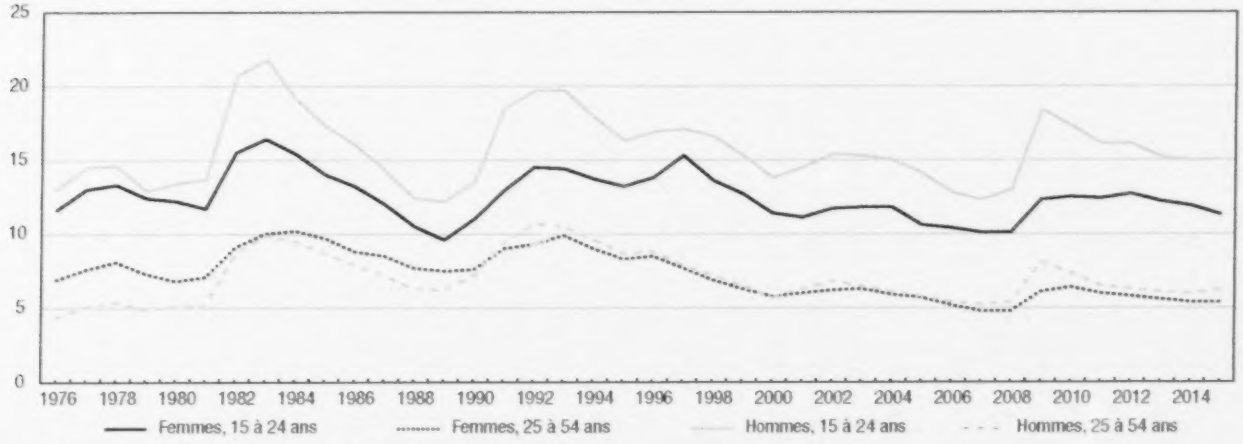
Bien que les jeunes adultes affichent depuis longtemps un taux de chômage supérieur à celui de leurs homologues du principal groupe d'âge actif (graphique 21), certains craignent que la crise financière mondiale de 2008 à 2009 ait eu des répercussions disproportionnées sur les jeunes[106,107]. Étant donné que ceux-ci sont habituellement les premières victimes des suppressions d'emplois, la difficulté de leur transition des études vers le travail pourrait s'être accrue en raison du ralentissement économique. De fait, au sommet de la dernière récession, le taux de chômage chez les jeunes (15,4 % en 2009) était significativement inférieur à celui observé au cours de deux récessions précédentes, soit celle du début des années 1980 (19,2 % en 1983) et celle du début des années 1990 (17,2 % en 1992 et en 1993). En outre, le taux de chômage chez les jeunes est pratiquement revenu à son niveau d'avant la récession. Néanmoins, à l'heure actuelle, le taux de chômage des jeunes correspond à plus du double de celui du principal groupe d'âge actif : 13,2 % par rapport à 5,8 %[108]. En plus des conséquences immédiates du chômage, telles que les difficultés économiques et la détresse psychologique[109], il existe des conséquences à plus long terme comme l'érosion du capital humain[110] et la diminution de la confiance en soi[111]. Ainsi, le fait d'être en chômage « laisse des marques » chez les jeunes, et ce, sous forme de salaire inférieur et davantage de chômage plus tard dans la vie, d'une diminution des possibilités qui s'offriront à eux et d'une moins bonne santé mentale[112,113].

Depuis 1991, les femmes s'en sont systématiquement mieux sorties que les hommes au chapitre du chômage, ayant enregistré des taux plus faibles (et des périodes de chômage plus courtes). Chez les jeunes, ces écarts entre les sexes sont plus prononcés. En 2015, alors que l'écart entre les sexes au chapitre du taux de chômage était inférieur à 1,0 point de pourcentage en faveur des femmes dans le principal groupe d'âge actif (6,2 % chez les hommes par rapport à 5,4 % chez les femmes), il était de 3,7 points de pourcentage en faveur des femmes chez les jeunes (15,0 % chez les jeunes hommes par rapport à 11,3 % chez les jeunes femmes) [graphique 21][114].

106. Pour obtenir des exemples, voir Geobey, Sean. 2013. « The young and the jobless: Youth unemployment in Ontario », Toronto, Centre canadien de politiques alternatives, https://uwaterloo.ca/canadian-index-wellbeing/sites/ca.canadian-index-wellbeing/files/uploads/files/the_young_and_the_jobless-youth_unemployment_in_ontario.pdf.
107. Bell, David N.F. et David G. Blanchflower. 2011. « Young people and the great recession », document de discussion no 5674 de l'Institut de recherche sur l'avenir du travail (IZA), http://ftp.iza.org/dp5674.pdf.
108. Certains observateurs (p. ex. Cross, 2015) ont souligné le fait que les « jeunes » englobent deux groupes d'âge distincts, soit les adolescents de 15 à 19 ans et les jeunes vingtenaires de 20 à 24 ans, lesquels affichent des résultats différents sur le marché du travail. Plus précisément, en 2015, les adolescents affichaient des taux d'activité et d'emploi largement inférieurs (49,9 % et 40,9 % respectivement) aux jeunes vingtenaires (76,4 % et 68,4 % respectivement). En outre, le taux de chômage est beaucoup plus élevé chez les adolescents (18,2 %) que chez les jeunes vingtenaires (10,4 %). Étant donné que les Nations Unies définissent les jeunes comme étant les personnes âgées de 15 à 24 ans, cette tranche a été retenue afin de veiller à la cohérence des statistiques à l'échelle internationale.
109. Winefield, Anthony H. 2002. « Unemployment, underemployment, occupational stress and psychological well-being », *Australian Journal of Management*, vol. 27, n° 1, p. 137 à 148.
110. Mroz, Thomas A. et Timothy H. Savage. 2006. « The long-term effects of youth unemployment » *Journal of Human Resources*, vol. 41, n° 2, p. 259 à 293.
111. Goldsmith, Arthur H., Jonathan R. Veum et William Darity. 1997. « Unemployment, joblessness, psychological well-being and self-esteem: Theory and evidence », *Journal of Socio-Economics*, vol. 26, n° 2, p. 133 à 158.
112. Strandh, Mattias, Anthony Winefield, Karina Nilsson et Anne Hammarström. 2014. « Unemployment and mental health scarring during the life course », *European Journal of Public Health*, vol. 24, n° 3, p. 440 à 445.
113. Krahn, Harvey et Angela Chow. 2016. « Youth unemployment and career scarring: Social-psychological mediating effects? », *Canadian Journal of Sociology*, vol. 41, n° 2, p. 117 à 137.
114. Cette situation demeure inchangée même lorsque l'on fait la distinction entre les adolescents (15 à 19 ans) et les jeunes vingtenaires (20 à 24 ans), les écarts entre les sexes au chapitre du taux de chômage de ces groupes s'établissant respectivement à 3,4 % et à 4,1 % en 2015.

Graphique 21
Taux de chômage des personnes âgées de 15 à 24 ans et de 25 à 54 ans, Canada, 1976 à 2015

pourcentage



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, tableau CANSIM 282-0002.

Il existe au moins deux facteurs qui expliquent l'écart négatif entre les sexes au chapitre du chômage chez les jeunes (ce qui signifie que les jeunes femmes sont moins susceptibles que les jeunes hommes d'être en chômage). En premier lieu, les femmes sont surreprésentées dans les industries où l'on trouve la plus forte concentration de jeunes, soit le commerce de détail et les services d'hébergement et de restauration (ces données ne sont pas illustrées). En deuxième lieu, puisque les jeunes hommes sont moins susceptibles que les jeunes femmes d'entreprendre des études postsecondaires, il peut y avoir des écarts entre les sexes au chapitre du type de travail recherché, lesquels se transposent en écarts relatifs quant à la difficulté à trouver un emploi. À l'échelle nationale, 61,1 % des jeunes hommes en chômage n'étaient pas aux études en 2015, comparativement à 44,8 % des femmes. Il s'ensuit qu'une plus grande proportion de jeunes hommes (53,0 %) que de jeunes femmes (40,5 %) était à la recherche d'un emploi à temps plein. Un emploi à temps plein peut être plus difficile à obtenir pour les jeunes hommes que pour les jeunes femmes si l'on se fie à la durée de leur période de chômage moyenne, qui est supérieure à celle des femmes de près de deux semaines, et des données sur les postes vacants par industrie. Bien que les industries présentant la concentration de jeunes la plus élevée, soit celles du commerce de détail et des services d'hébergement et de restauration[115], aient affiché la proportion de postes vacants la plus élevée (et le plus faible salaire horaire moyen offert), ces industries étaient également caractérisées par des proportions élevées de postes à temps partiel.

Une autre indication de la difficulté accrue à obtenir un emploi à temps plein chez les jeunes hommes est l'écart entre les sexes au chapitre de la proportion de travailleurs à temps partiel qui effectuent moins de 30 heures par semaine pour d'autres raisons que des raisons personnelles (c.-à-d. « involontairement »). Parmi les jeunes, une proportion légèrement plus élevée d'hommes (20,4 %) que de femmes (18,7 %) travaillaient involontairement à temps partiel en 2015.

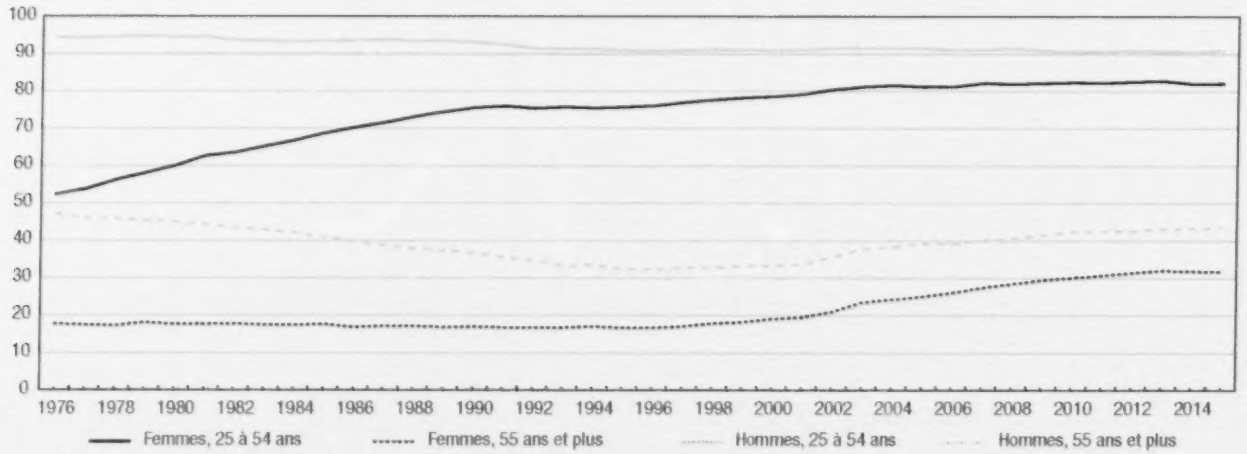
Femmes plus âgées

Dans une ère où les progrès de la médecine et le changement des habitudes de vie ont amélioré la santé et l'espérance de vie de la population, on assiste depuis quelque temps à l'émergence d'une nouvelle étape de vie à la fin de l'âge adulte, après la carrière, que l'on appelle le « troisième âge » ou l'« âge d'or »[116]. Contrairement à la pensée traditionnelle d'après-guerre selon laquelle la retraite est synonyme d'un arrêt permanent du travail à temps plein pour consacrer tout son temps aux loisirs, les années de santé supplémentaires associées au prolongement de l'espérance de vie sont de plus en plus mises à profit dans la réalisation d'engagements importants sur le plan des études, du travail rémunéré, du bénévolat ou d'autres formes d'aide informelles[117].

115. Statistique Canada, Enquête sur les postes vacants et les salaires (EPVS), tableau CANSIM 285-0002.
116. Moen, Phyllis et Sarah Flood. 2013. « Limited engagements? Women's and men's work/volunteer time in the encore life course stage », *Social Problems*, vol. 60, nº 2, p. 1 à 32.
117. *ibid.*

Les taux d'activité diminuent généralement avec l'âge, à mesure que des proportions grandissantes de la population prennent leur retraite. Par conséquent, les personnes plus âgées, soit celles de 55 ans et plus, affichent des taux d'activité inférieurs à ceux des personnes appartenant au principal groupe d'âge actif (graphique 22). Parmi les personnes plus âgées, les femmes affichent des taux d'activité inférieurs à ceux des hommes, en raison à la fois des effets de cohorte et de l'âge de la retraite. Les femmes appartenant aux cohortes de naissance antérieures affichaient des taux d'activité inférieurs tout au long de leur vie en raison des rôles traditionnels des hommes et des femmes dans la division du travail au sein des familles conjugales (c.-à-d. que le rôle de soutien familial était associé aux hommes, et celui de personne au foyer aux femmes). Toutefois, peu importe leur cohorte de naissance, les femmes ont tendance à prendre leur retraite plus tôt que les hommes. Par exemple, en 2015, l'âge moyen du départ à la retraite était de 62,7 ans chez les femmes, par rapport à 64,1 ans chez les hommes. Ensemble, ces facteurs expliquent en grande partie les taux d'activité inférieurs des femmes plus âgées par rapport à ceux de leurs homologues masculins.

Graphique 22
Taux d'activité des personnes âgées de 25 à 54 ans et de 55 ans et plus, Canada, 1976 à 2015

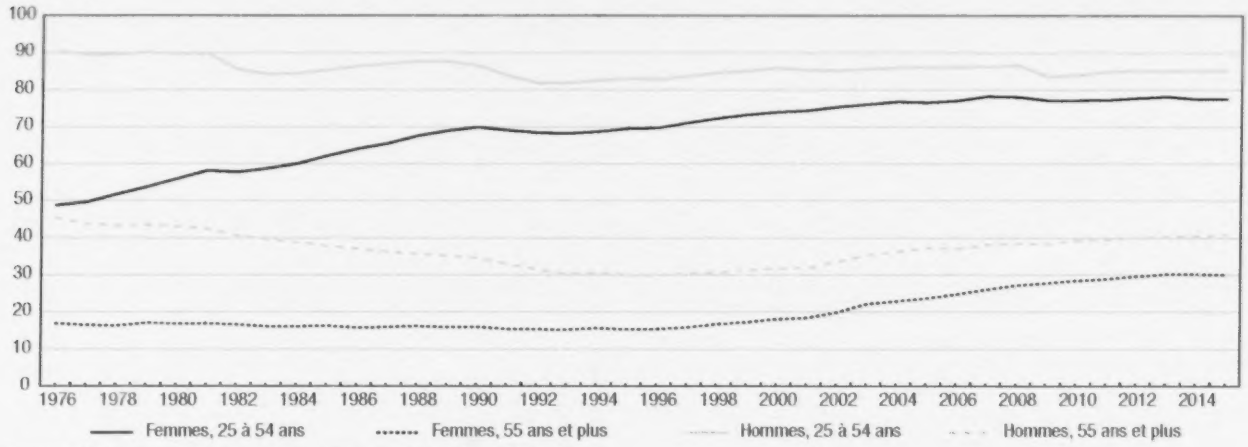


Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, tableau CANSIM 282-0002.

Le taux d'emploi chez les femmes plus âgées a augmenté dans une plus forte mesure par rapport aux hommes du même groupe d'âge

Le taux d'emploi des femmes plus âgées est demeuré relativement stable de 1976 à la fin des années 1990, se situant en moyenne à 16,1 % (graphique 23). Au cours de la même période, le taux d'emploi des hommes plus âgés a affiché une tendance à la baisse, passant de 45,4 % en 1976 à 31,3 % en 1999, ce qui a entraîné une réduction de l'écart entre les sexes au chapitre de l'emploi chez les personnes plus âgées. Vers le début des années 2000, les taux d'emploi des femmes et des hommes plus âgés ont commencé à augmenter. De 2000 à 2015, le taux d'emploi des femmes plus âgées a augmenté un peu plus que celui de leurs homologues masculins, ce qui a réduit davantage l'écart entre les sexes au chapitre de l'emploi. En 2015, le taux d'emploi des femmes plus âgées était de 30,0 %, ce qui constitue une hausse de 13,1 points de pourcentage par rapport à 1976. Chez les hommes plus âgés, le taux d'emploi était de 40,8 % en 2015, en hausse de 9,1 points de pourcentage par rapport à 2000, mais en baisse de 4,6 points de pourcentage par rapport à 1976.

Graphique 23
Taux d'emploi des personnes âgées de 25 à 54 ans et de 55 ans et plus, Canada, 1976 à 2015

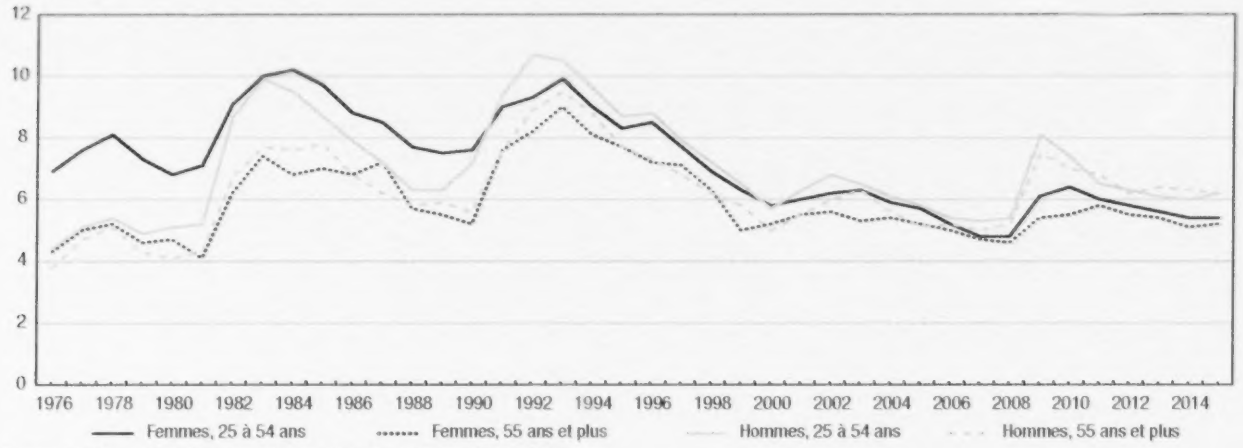


Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, tableau CANSIM 282-0002.

Les femmes plus âgées affichent un taux de chômage inférieur à celui des hommes du même groupe d'âge et des femmes du principal groupe d'âge actif

Les femmes et les hommes plus âgés affichent généralement des taux de chômage inférieurs à ceux de leurs homologues du principal groupe d'âge actif, puisque bon nombre d'entre eux ont épargné suffisamment d'argent au cours de leur carrière pour prendre leur retraite après avoir quitté ou perdu leur emploi. Après être demeurés relativement près l'un de l'autre pendant trois décennies, les taux de chômage des femmes et des hommes plus âgés ont divergé à la suite du ralentissement économique mondial de 2008-2009 (graphique 24). En 1976, 4,3 % des femmes plus âgées et 3,8 % des hommes plus âgés étaient en chômage, ce qui correspond à un écart d'un demi-point de pourcentage. En 2009, ces proportions étaient respectivement de 5,4 % et de 7,5 %, soit un écart de 2,1 points de pourcentage en faveur des femmes. L'écart a ensuite diminué pour s'établir à 1,0 point de pourcentage en faveur des femmes en 2015, sous l'effet de la baisse du taux de chômage des hommes, lequel s'est chiffré à 6,2 %. Le taux de chômage des femmes plus âgées était relativement inchangé.

Graphique 24
Taux de chômage des personnes âgées de 25 à 54 ans et de 55 ans et plus, Canada, 1976 à 2015
pourcentage



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, tableau CANSIM 282-0002.

La divergence des taux de chômage des femmes et des hommes plus âgés à la suite du ralentissement économique mondial rend compte du fait que les hommes de plus de 45 ans étaient plus enclins à être mis à pied au cours de la dernière récession, comparativement aux récessions du début des années 1980 et du début des années 1990[118]. Pour chacune de ces récessions, les femmes étaient en général moins susceptibles d'être mises à pied[119].

118. Chan, Ping Ching Winnie, René Morissette et Marc Frenette. 2011. « Les travailleurs mis à pied au cours des trois dernières récessions : qui étaient-ils et quels résultats ont-ils obtenus? », *Direction des études analytiques : documents de recherche*, produit nº 11F0019M au catalogue de Statistique Canada, nº 337, Ottawa, http://www.statcan.gc.ca/pub/11f0019m/11f0019m2011337-fra.pdf.
119. *ibid.*